Niveau(x) d'enseignement : 9 Numéro EDUQ : 9370058
Centre d'intérêt : 917

Gagnon, Céline.

Guide andragogique pour le programme : Initiation aux métiers non traditionnels / [recherche, conception et rédaction, Céline Gagnon] -- [Québec] : Direction de la formation générale des adultes, 1991.
104, [21] p. ; 28 cm.

Code : 9192-0244, 38-3045. Bibliogr. : p. 99-100. Filmographie : p. 101-104.

ISBN 2-550-15882-2

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Direction de la formation générale des adultes

Descripteur(s) : Formation professionnelle * Programme de formation * Femme * Andragogie * Méthode d'enseignement * Design pédagogique * Guide pédagogique * Education des adultes

Identificateur(s) de sujet : Emploi non traditionnel * Initiation aux métiers non traditionnels (Programme)

Ce guide propose un cadre et un processus de déroulement en ce qui a trait à l'ensemble du programme "Initiation aux métiers non traditionnels". Le chapitre 1 contient un bref rappel du but et des objectifs généraux du programme, quelques caractéristiques du groupe visé, une synthèse de l'intention andragogique, des valeurs et des croyances qui balisent son orientation. On y trouve également de l'information sur la mise en place du programme de formation et des consignes ou suggestions particulières à ce sujet. Quelques précisions sur certains éléments clés liés au déroulement et au processus de la formation sont apportées en guise d'éclairage : le journal de bord, l'enseignement par conseillance, l'atelier d'exploration, les activités de soutien à la formation, l'évaluation formative et l'évaluation sommative. Le chapitre 2 poursuit des objectifs de soutien et d'appui concret à l'enseignement et à l'apprentissage. Il permet d'explorer deux réalités importantes au regard du déroulement du programme, à savoir l'animation andragogique et l'élaboration de devis et d'itinéraire andragogiques. De plus, il présente certains scénarios d'enseignement et d'apprentissage pour chacun des objectifs intermédiaires de chaque module d'apprentissage. Quelques suggestions d'activités et des références y sont également proposées. Une bibliographie et une liste de films et de vidéos se trouvent en annexe.

Type de document :

GUIDE ANDRAGOGIQUE POUR LE PROGRAMME: INITIATION AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS

SEPTEMBRE 1991

9370158

GUIDE ANDRAGOGIQUE POUR LE PROGRAMME: INITIATION AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS

SEPTEMBRE 1991

Direction générale des programmes
Direction de la formation générale des adultes

REMERCIEMENTS

Recherche, conception et rédaction
Céline Gagnon, agente de recherche
Service des ressources éducatives
Commission scolaire régionale de Chambly

Responsable de la production à la Direction générale des programmes (ministère de l'Éducation)
Diane Grimard
Service de la formation générale
Direction de la formation générale des adultes

Traitement de texte
Lise Martel, agente de bureau
Service des ressources éducatives
Commission scolaire régionale de Chambly

Collaboration spéciale
Charlotte Dubé, enseignante
Éducation des adultes
Commission scolaire de Rivière-du-Loup

Pierrette Morasse, enseignante
Éducation des adultes
Commission scolaire régionale de Chambly

Comité de validation
Francine Paquin, conseillère pédagogique
Commission scolaire des Laurentides

Michèle Gélinas, conseillère pédagogique
Commission scolaire de l'Industrie

Jean-Claude Mailhot, conseiller pédagogique
Commission scolaire de Trois-Rivières

Jacques Blouin
Direction de la formation générale des adultes

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 7

1. But et objectifs généraux du programme 9

2. Caractéristiques du groupe visé 10

3. Intention andragogique 11

4. Rôle et responsabilités des personnes-ressources 17

5. Organisation des volets de formation 21

6. Éléments clés de la démarche 25

6.1 Le journal de bord 25

6.1.1 Rôle du journal de bord 26
6.1.2 Mode d'utilisation 26

6.2 Qu'est-ce que l'enseignement par conseillance? 27

6.2.1 Nature du dialogue de conseillance 28
6.2.2 Responsabilité andragogique 29
6.2.3 Contrat d'apprentissage 30
6.2.4 Relation d'aide 30

6.3 Les ateliers d'exploration 31

6.3.1 Quatre phases d'intervention 33
6.3.2 Plan de formation 34

6.4 Les activités de soutien à la formation 36

6.4.1 Visites d'entreprises 36
6.4.2 Visites de centres de formation et d'organismes d'aide à l'emploi 37
6.4.3 Témoignages de travailleuses des secteurs non traditionnels 38
6.4.4 Démarches dans le milieu 39

6.5 L'évaluation formative et l'évaluation sommative 40

CHAPITRE 2 **41**

1. Animation andragogique **43**

2. Élaboration de devis et d'itinéraire andragogiques **45**

2.1 L'amorce ou la mise en situation 46

2.2 La clarification ou la vulgarisation de l'objectif et des concepts employés 46

2.3 Le contenu d'apprentissage et les explications théoriques 47

2.4 Les exercices d'application et d'expérimentation 47

2.5 Les activités d'objectivation, de métacognition et d'évaluation formative 48

2.6 Les activités de synthèse, d'intégration et de transfert des apprentissages 49

2.7 Les activités d'enrichissement ou de divertissement 50

3. Scénario d'enseignement et d'apprentissage **50**

- Volet I Les femmes devant les réalités des métiers non traditionnels 51
- Volet II L'exploration en secteur non traditionnel 68
- Volet III Le plan d'intégration professionnelle 80

Bibliographie **97**

Liste de films et de vidéos **101**

Annexes

1. Autonomie et affirmation de soi
2. Atelier d'exploration en secteur non traditionnel

INTRODUCTION

Le présent guide andragogique propose un cadre et un processus de déroulement en ce qui a trait à l'ensemble du programme Initiation aux métiers non traditionnels. Il constitue un outil complémentaire au programme. Il permet en fait d'annoncer, de notifier et de faire connaître certains éléments clés de la démarche andragogique et de l'organisation de la formation dans ce domaine.

Le guide s'adresse principalement à la conseillère pédagogique ou au conseiller pédagogique de même qu'aux enseignantes et aux enseignants. Il sera utilisé comme accompagnement par les équipes de formation à chacune des étapes du programme d'études et servira de référence et d'instrument de travail en vue de soutenir les intervenantes et les intervenants dans la planification et l'encadrement des activités de formation. Cependant, comme tout guide sert à le faire, il offre des suggestions et propose des pistes de travail. Les équipes de formation devront donc effectuer leur propre choix et enrichir le contenu proposé afin de répondre aux besoins particuliers de chacun des groupes.

Le guide représente un outil simple et facile à aborder. Le **chapitre 1** contient un bref rappel du but et des objectifs généraux du programme, quelques caractéristiques du groupe visé, une synthèse de l'intention andragogique, des valeurs et des croyances qui balisent son orientation. Certains critères d'intervention viendront qualifier plus précisément l'intention andragogique.

On y trouve également de l'information sur la mise en place du programme de formation et des consignes ou suggestions particulières à ce sujet :

- le rôle et les responsabilités des personnes-ressources et les pistes de perfectionnement possibles;
- l'organisation des volets de la formation, leurs principales étapes et leur répartition dans le temps.

Quelques précisions sur certains éléments clés liés au déroulement et au processus de la formation seront apportées en guise d'éclairage:

- **Le journal de bord** : le rôle de cet outil et certaines consignes d'utilisation seront présentés.

- **L'enseignement par conseillance** : l'un des rôles de l'enseignante responsable du groupe sera d'apporter soutien et suivi individuel. Ce rôle sera ici précisé dans sa nature et ses modalités d'application.

- **L'atelier d'exploration** : son approche andragogique particulière, les attitudes des personnes-ressources et leur influence constituent autant d'éléments à prendre en c.. isidération.

- **Les activités de soutien à la formation** : des précisions et suggestions seront faites en ce qui concerne les visites d'entreprises, de centres de formation et d'organismes d'aide à l'emploi. Des témoignages de travailleuses non traditionnelles seront offerts et les démarches des participantes dans le milieu seront aussi abordés.

- **L'évaluation formative et l'évaluation sommative** : les intentions d'évaluation seront ici décrites ainsi que les raisons qui les motivent.

Le **chapitre 2** poursuit des objectifs de soutien et d'appui concret à l'enseignement et à l'apprentissage. Il permet d'explorer minimalement deux réalités importantes au regard du déroulement du programme Initiation aux métiers non traditionnels, à savoir l'animation andragogique et l'élaboration de devis et d'itinéraire andragogiques.

De plus, il présente certains scénarios d'enseignement et d'apprentissage pour chacun des objectifs intermédiaires de chaque module d'apprentissage. Quelques suggestions d'activités et des références y sont également proposées.

Afin de faciliter l'utilisation du document, les objectifs intermédiaires de chacun des modules, avec leurs éléments de contenu, seront repris. Les volets de formation suivront le même ordre de présentation que dans le programme. Quant au scénario d'enseignement et d'apprentissage de chaque objectif intermédiaire, il s'organise ainsi :

- objectifs et éléments de contenu;
- démarche d'enseignement s'adressant à l'enseignante;
- démarche d'apprentissage destinée à la participante;
- activités suggérées et références : ouvrages et documents audio-visuels.

Une bibliographie et une liste de films et de vidéos se trouvent en annexe.

CHAPITRE 1

1. BUT ET OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PROGRAMME

Le ministère de l'Éducation, en collaboration avec ses partenaires, entend poursuivre les finalités suivantes par son programme Initiation aux métiers non traditionnels :

- participer activement au mouvement d'équité des femmes en matière d'emploi;
- participer à la lutte contre la pauvreté et contre les ghettos d'emplois chez les femmes par la formation;
- promouvoir chez les femmes l'intérêt pour la formation professionnelle et pour les métiers d'avenir.

Le programme viendra donc favoriser l'intégration des femmes dans un ensemble de métiers où elles sont sous-représentées malgré les meilleures perspectives d'emplois. Il vise de plus à aider les participantes à surmonter un ensemble de blocages et de conditionnements limitants au regard de leur propre capacité à exercer un métier non traditionnel. Les femmes pourront s'outiller afin de développer les habiletés et les attitudes positives requises pour leur intégration dans ces métiers. Elles seront invitées à découvrir leurs centres d'intérêt, leurs capacités, leurs valeurs et leurs motivations en les reliant à leurs ambitions professionnelles. Elles pourront connaître et explorer les réalités du marché du travail particulièrement dans les secteurs non traditionnels. Les participantes seront soutenues dans une prise de décision autonome au sujet de leur plan de carrière et dans le choix des moyens pour l'actualiser.

2. CARACTÉRISTIQUES DU GROUPE VISÉ

Le programme est destiné à priori aux femmes désireuses d'entrer ou de retourner sur le marché du travail. Il s'adresse également à celles qui, étant déjà qualifiées dans un secteur précis d'emploi, veulent réviser leur orientation professionnelle. Les femmes touchées montreront également de l'intérêt pour l'exploration de métiers, de carrières ou de professions traditionnellement réservés aux hommes, c'est-à-dire où l'on trouve statistiquement moins de 33 p. 100 de femmes exerçant ces occupations.

Les participantes peuvent viser un retour immédiat sur le marché de l'emploi en privilégiant d'abord un emploi non traditionnel. Toutefois, de façon cohérente avec la démarche proposée, chaque participante effectuera ses choix professionnels, selon ses propres découvertes, au terme de sa formation. Les participantes peuvent aussi envisager un éventuel retour aux études. En ce cas, elles peuvent compter sur l'information et le soutien nécessaire à cet effet.

Enfin, les participantes doivent faire preuve de motivation, se fixer un objectif professionnel et se mobiliser en ce sens. Tout en étant conscientes des nombreux défis que propose cette démarche, elles s'y engagent avec détermination et manifestent une ouverture d'esprit à l'égard du changement.

Les participantes au programme font souvent preuve de beaucoup de ressources, elles tentent volontiers de nouvelles expériences, prennent des risques; elles ont souvent multiplié les contacts avec le marché du travail sans toutefois y trouver ni satisfaction ni engagement personnel. Nous retrouvons souvent parmi ces personnes des esprits combatifs, des tempéraments fonceurs et énergiques. Mais elles se révèlent souvent indisciplinées et ont besoin de repérer leurs limites pour apprendre à les respecter. Elles sont aussi souvent impatientes et devront également apprendre à différer leur satisfaction.

Tout en étant parfois à la recherche de leur identité, ces femmes peuvent se retrouver à l'avant-garde des besoins et des motivations plus normatifs présents chez la plupart des femmes. Habitées de colère, de rancoeur et de

désillusions, elles cachent leur sensibilité sous des dehors de bravade. Leur manque de confiance se traduit fréquemment par la critique. Ces femmes ont besoin d'apprendre à canaliser leur colère, à s'affirmer, à persévérer. Souvent éparpillées dans leur vie personnelle, elles ont besoin de se centrer sur elles-mêmes. Elles devront apprendre à se fixer des objectifs, à se structurer et à utiliser leurs ressources jusqu'au bout de leurs projets. À l'occasion, elles veulent prouver des choses à leur environnement; elles peuvent alors avoir besoin de se centrer sur elles-mêmes, de clarifier leur projet de vie et leurs ambitions. Elles sont par moments très prises par leur affectivité, et leur vie familiale peut être perturbée. Portant souvent de lourdes responsabilités, ces femmes vivent quelquefois de l'insécurité économique et affective. Presque continuellement dans un état de grand stress, elles ont également besoin d'apprendre à gérer ce stress.

Elles peuvent toutefois se retrouver dans un état de dépendance par rapport à leur milieu, à leur famille, à leur conjoint. Un tel état de dépendance à l'égard du monde extérieur peut se doubler d'un état de passivité et de dépendance devant leurs propres réalités intérieures. Il arrive qu'elles ne reconnaissent pas ni ne maîtrisent leurs élans, leurs sentiments. Ainsi, la gestion de leurs propres ressources s'avère fondamentale dans leur démarche vers l'autonomie.

3. INTENTION ANDRAGOGIQUE

L'intégration des femmes au marché du travail non traditionnel requiert un fort potentiel d'autonomie et d'autodétermination, d'assurance et de confiance de leur part. La majorité des méthodes d'intervention seront donc axées sur l'acquisition et l'amélioration d'attitudes et de compétences favorisant principalement le développement de ces ressources.

À la base de l'intervention se trouve la croyance selon laquelle chaque personne possède une grande capacité d'apprentissage. Elle peut se donner de nouveaux répertoires de connaissances, d'émotions ou de motivation et d'habiletés de toutes sortes. Chaque participante sera donc considérée comme

la principale agente de sa propre démarche et reconnue dans sa capacité de changement et d'ouverture.

Plusieurs méthodes d'apprentissage visent donc le développement d'attitudes nouvelles, tout comme la transformation d'un ancien registre de valeurs, de croyances et de motivation. Nous croyons toutefois pertinent de stimuler l'imagination et l'imaginaire, le sens de l'aventure, du plaisir et de l'intuition, le goût du risque et l'utilisation de toutes les ressources de la personne. Nous désirons ainsi rester fidèles aux valeurs féminines fondamentales et rendre hommage au vécu actuel des femmes et à leur devenir.

Les participantes auront à explorer plusieurs aspects de leur environnement, de leur monde intérieur, de leurs émotions, de leurs capacités et de leurs champs de connaissances. Il leur sera proposé de se définir par rapport à leur milieu. Ce sera aussi, nous l'espérons, l'acquisition des préalables aux prises de décision autonomes. Opter pour telle attitude ou pour telle valeur, en en saisissant les véritables enjeux, c'est exercer sa liberté de choix et son autonomie.

L'ambition d'aider les participantes à développer une vision égalitaire et démocratique des rapports hommes-femmes et à inventer de nouveaux rapports sociaux sous-jacents fait partie intégrante de notre intervention.

De plus, l'utilisation optimale des ressources du milieu nous semble pertinente. Les participantes seront invitées à effectuer une lecture globale de leur milieu au regard des réalités des secteurs d'emploi non traditionnels. Elles pourront dès le départ se mesurer concrètement aux problèmes éthiques et socio-politiques que présentent ces réalités et en faire un décodage collectif et plus éclairant. Nous croyons également approprié d'assurer une ouverture au milieu, une visibilité du projet de formation et d'amorcer un dialogue avec les employeures et les employeurs ainsi qu'avec le milieu scolaire dans une optique de remise en question des modèles existants.

L'enseignement par l'action se situe au coeur même de la logique du programme. Il propose aux participantes des prises de conscience de leurs ressources et de leurs possibilités en passant par l'action concrète. C'est en agissant que les participantes prennent contact avec leurs réalités. Poser des gestes concrets, les analyser, en valider la pertinence, pouvoir les reproduire à volonté, c'est là une façon d'apprendre qui leur permettra de reconnaître où elles en sont et ce vers quoi elles se dirigent. Réfléchir sur le passé, agir sur le présent, faire des projets pour le futur, voilà un processus d'apprentissage par l'action. Ce processus nous semble pertinent et adapté au groupe visé par le programme et aux objectifs qui y sont proposés.

Compte tenu du fait que le programme prétend agir sur les valeurs et les croyances des participantes, il importe ici d'associer constamment les participantes aux objectifs poursuivis et d'encourager leur esprit critique et la liberté de choix au regard des démarches et des orientations que propose le programme. Il ne s'agit pas d'intervenir dans un modèle de propagande ou de militantisme. Il convient simplement d'aider les participantes à prendre conscience de certaines réalités culturelles et sociales et à reconnaître leur potentiel de travailleuses non traditionnelles, de les soutenir dans leur choix et d'encourager chez elles un développement authentique. On ne cherchera donc pas à remplacer l'influence actuelle des traditions culturelles et sociales par un autre mode d'influence extérieur à elles-mêmes.

Les consignes qui suivent visent à aider concrètement les enseignantes responsables d'un groupe à mieux faire ce qu'elles font déjà bien, à être plus conscientes de la portée de leurs actions et de leur influence. Elles constituent donc un rappel ou des précisions additionnelles et tentent surtout de faire ressortir la nécessité de l'entraînement à l'autonomie chez les participantes et de mettre en évidence des façons concrètes d'y parvenir.

Les critères d'intervention qui suivent pourront donc servir de modèle aux enseignantes. Certains d'entre eux s'inspirent des critères de la médiation proposés par le professeur Feurstein[1].

- **Intentionnalité et réciprocité**

  L'enseignante devra communiquer ses intentions aux participantes. Elle mettra clairement en évidence les objectifs poursuivis dans un plan d'ensemble et le résultat souhaité pour le présent et pour le futur. Elle précisera son rôle et établira des normes de fonctionnement structurées dès le départ.

  En comprenant la démarche qui lui est proposée, la participante sera ainsi en mesure de vivre les situations d'apprentissage en étant plus consciente de sa propre démarche, en intégrant ou non les nouvelles données à ses réalités personnelles. Les participantes pourront en outre exercer une rétroaction et une influence sur le déroulement des activités. Elles s'engageront librement dans la poursuite d'objectifs partagés tout en se gardant une marge de manoeuvre personnelle. L'enseignante accepte de vivre le partage du pouvoir et l'interinfluence à l'intérieur du processus de formation.

- **Généralisation et transfert des apprentissages**

  Les participantes seront continuellement invitées à faire des liens entre les apprentissages effectués et leur vécu quotidien. Elles auront à relier à leur vie professionnelle, sociale et familiale leurs nouvelles habiletés. Elles pourront choisir d'expérimenter leurs acquis à l'extérieur du centre de formation. Le journal de bord, le contrat personnel de formation ou l'enseignement par conseillance s'avèrent des moyens pertinents à cet effet et favorisent la mise en pratique immédiate des apprentissages.

---

1 Rosine Debray , Apprendre à penser , le programme de R. Feurstein , une issue à l'échec scolaire, p. 28

C'est ainsi que, petit à petit, de nouveaux comportements deviendront suffisamment solides et stables pour prendre la forme d'une attitude qui demeurera acquise et utilisable au besoin.

- **Reflet du sentiment de compétence**

La participante sera considérée comme la spécialiste de sa propre démarche et comme la personne la mieux placée pour prendre les décisions en ce qui la concerne. L'enseignante saura renforcer l'image positive de soi et sera capable de s'émerveiller devant les réalisations de chacune. Elle saura reconnaître chaque participante dans sa propre expérience, dans ses ressources et dans ses différences.

La participante sera incitée à découvrir son identité personnelle, de même que ses goûts et centres d'intérêt. Elle sera encouragée à croire en elle et en ses ressources.

- **Capacité de se donner des buts et des objectifs personnels**

La participante découvrira la nécessité de se fixer des buts, d'en planifier la réalisation et, surtout, d'aller jusqu'au bout de leur réalisation.

Elle a souvent besoin d'apprendre à prévoir et à réaliser des démarches, pas à pas. Elle a également besoin d'apprendre à planifier, à s'organiser, à persévérer, à différer sa satisfaction. Le concept de temps est souvent à réviser, la notion d'urgence étant habituellement très présente. Les participantes risquent de manquer de patience et de structure. Elles auront à l'occasion besoin d'encadrement, parfois même de discipline.

- **Reflet de la capacité de changer et d'évoluer**

  La participante sera amenée à se percevoir comme une personne capable de grandir, de se modifier et de devenir la maître d'oeuvre de sa propre existence. Elle sera encouragée à affronter des situations nouvelles ou complexes et à se donner des défis nouveaux. L'excitation et le plaisir de réussir seront expérimentés et reconnus.

- **Recherche de solutions de rechange**

  L'enseignante valorisera la recherche de solutions de rechange et fera découvrir qu'il peut y avoir plusieurs hypothèses dans la façon de régler une impasse. La participante pourra ainsi faire l'expérience d'un sentiment de puissance et d'emprise sur son réel.

- **Développement de l'esprit de groupe et du sentiment d'appartenance**

  En expérimentant une vie de groupe et de partage, la participante pourra redécouvrir la force et le soutien d'un groupe. Elle prendra conscience de la similitude des attentes, des peurs et des préoccupations. Tout en brisant son sentiment d'isolement, s'il y a lieu, elle expérimentera une forme nouvelle d'interaction par l'écoute, l'entraide et la rétroaction. Un sentiment de solidarité à l'égard des femmes pourra en émerger. Les travailleuses non traditionnelles se situant à l'avant-garde, elles ont fréquemment à inventer de nouveaux modèles, de nouveaux rapports sociaux. Les participantes auront donc besoin d'appui et de références collectives. Paradoxalement, chacune apprendra à se percevoir comme unique, à développer ses ressources individuelles, à affirmer son identité dans ses différences et à développer sa tolérance.

- **Acquisition de concepts et rigueur intellectuelle**

  L'enseignante devra tenir compte des réalités actuelles des participantes, de leurs besoins de fantaisie et d'imprévu, tout en les invitant à acquérir de nouvelles maîtrises, à saisir de nouveaux concepts et à viser de nouvelles performances intellectuelles. Les participantes seront appelées à utiliser une ou des méthodes de travail intellectuel avec cohérence et rigueur.

4. RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES-RESSOURCES

Conseillère pédagogique ou conseiller pédagogique

La conseillère pédagogique ou le conseiller pédagogique assume les tâches liées à l'encadrement et à l'innovation pédagogique. Voici un résumé non exhaustif des principales tâches qui lui sont confiées :

- participation aux diverses campagnes de publicité et aux activités de recrutement relatives à la promotion du programme;
- participation à la sélection des personnes-ressources;
- formation, encadrement pédagogique et soutien aux personnes-ressources;
- harmonisation des orientations andragogiques des programmes et des besoins réels des participantes;
- préparation périodique des bilans de formation;
- mise en place du soutien logistique nécessaire aux démarches de recherche d'information scolaire et professionnelle;
- vérification de la procédure d'évaluation des apprentissages et de sanction des études;
- participation au choix des ateliers d'exploration, en collaboration avec les différents partenaires.

- planification, encadrement et suivi hebdomadaire des ateliers d'exploration;
- évaluation de la qualité de la formation donnée en conformité avec les orientations du programme.

Pistes de perfectionnement

La conseillère pédagogique ou le conseiller pédagogique aura à développer son expertise au regard des réalités locales et régionales du marché du travail et de la situation des femmes en emploi. De plus, elle ou il devra maîtriser la problématique du retour des femmes sur le marché du travail. Le programme Initiation aux métiers non traditionnels s'avère exigeant tant dans son organisation que dans la planification de son déroulement. La personne attitrée à ce dossier y sera plus à l'aise si ses valeurs et son engagement personnel rejoignent les orientations et la vision sociale que propose le programme.

Enseignante responsable du groupe

Tour à tour animatrice, spécialiste de certains contenus, enseignante par conseillance, guide ou accompagnatrice, l'enseignante responsable du groupe se voit confier un ensemble de responsabilités diversifiées et complexes. Ses principales fonctions consistent à :

- assumer les tâches de préparation, d'organisation et d'animation des activités correspondant aux objectifs du programme;
- être responsable de l'encadrement et du suivi des participantes six heures par semaine pendant les ateliers d'exploration technique;
- être responsable de la supervision du stage et de la recherche d'emploi. Elle supervisera et encadrera les démarches des participantes dans le milieu;
- assurer l'enseignement par conseillance;
- réaliser l'adaptation du contenu de formation aux acquis, au rythme d'apprentissage et aux besoins des participantes;

- préparer du matériel d'enrichissement et de soutien à l'apprentissage;
- évaluer sa démarche et consulter les participantes sur le choix des activités;
- réaliser l'évaluation formative et l'évaluation sommative des apprentissages;
- participer à l'évaluation globale du programme;
- assurer une relation d'aide, au besoin, et fournir des éléments de rétroaction aux participantes.

Pistes de perfectionnement

En ce qui concerne son savoir et ses connaissances pratiques, l'enseignante effectuera une mise à jour continuelle, principalement sur les thèmes suivants :

- la vie de groupe;
- le développement personnel et professionnel de l'adulte;
- les processus d'apprentissage, les ressources du milieu et du marché de l'emploi;
- le réseau du système scolaire québécois;
- la problématique d'intégration professionnelle.

Elle pourra diversifier et raffiner ses outils sur le plan du savoir-faire en ce qui a trait à ses compétences pour :

- animer un groupe;
- reconnaître et respecter les différences individuelles;
- favoriser l'entraînement à l'autonomie et à la prise en charge;
- établir une relation d'aide de plus en plus efficace;
- réaliser des activités d'évaluation formative et d'évaluation sommative.

Pour ce qui est du savoir-être, l'enseignante développera de plus en plus des attitudes :

- d'adaptabilité et de souplesse;
- d'autonomie;
- de maturité socio-affective;
- de positivisme à l'égard du travail et de la condition féminine;
- de confiance et de respect au regard du vécu des participantes;
- d'une vision égalitaire des rapports hommes-femmes;
- de tolérance devant la différence;
- de clarté et de précision dans la communication.

Enseignantes et enseignants

Les enseignantes et les enseignants devront intervenir dans les ateliers d'exploration technique. À cet effet, les responsabilités et les rôles suivants leur seront dévolus :

- s'assurer du respect des règles de santé et de sécurité;
- enseigner les notions de base relatives aux tâches à effectuer;
- s'assurer d'une manipulation autonome et sécuritaire des outils et de l'équipement de la part de chaque participante;
- superviser et encadrer la production;
- participer à l'évaluation et à l'exploration de l'ensemble du secteur professionnel retenu;
- informer les participantes sur les possibilités d'emploi dans le secteur.

Pistes de perfectionnement

Les enseignants et les enseignantes devront avoir assimilé de façon minimale le but et les objectifs du programme de formation. Il importe que chacun et chacune saisisse le sens de son intervention et les résultats attendus auprès des participantes. Il sera donc nécessaire :

- de respecter et d'encourager les participantes dans leur démarche;
- de connaître la situation des femmes et la nécessité pour elles d'explorer le secteur non traditionnel;
- de s'informer sur les caractéristiques des participantes.

Ressources d'appoint

Différentes ressources d'appoint pourront s'ajouter selon les besoins et les attentes du groupe.

Les ressources d'orientation seront ponctuelles et pourront répondre à des besoins particuliers ou à des demandes. Toutefois, il serait souhaitable qu'une conseillère d'orientation ou un conseiller d'orientation ou encore un ou une spécialiste d'information scolaire et professionnelle puisse intervenir en cours de formation et plus particulièrement durant les deux dernières semaines.

5. ORGANISATION DES VOLETS DE FORMATION

L'ensemble des volets de formation avec leurs différents modules sont présentés dans le programme selon un modèle linéaire. L'équipe de formation devra fixer l'horaire en effectuant un certain nombre de choix quant à la chronologie et au contenu des activités. Toutefois, le temps de formation consacré à chaque module de formation devra assurer la réalisation des acquis relatifs à l'atteinte et à la sanction des objectifs. De plus, la logique du programme impose un certain ordre d'enchaînement et de préséance des apprentissages.

Volet I

Le volet I, Les femmes devant les réalités des métiers non traditionnels, se situera au tout début de la formation. Son déroulement suppose un total de 90 heures devant s'étaler sur trois semaines de formation. Ces semaines serviront de point de départ du programme et pourront s'y retrouver dans un

bloc d'ensemble. Toutefois, certaines équipes de formation choisiront de réaliser deux semaines seulement d'affilée et d'insérer la troisième semaine au milieu des activités d'exploration. Ces deux hypothèses sont valables et restent au choix des équipes de formation.

La préoccupation d'effectuer le bilan du dossier scolaire de chaque participante se trouve dans le volet III, au module 1, «Choix professionnel». Il paraît toutefois pertinent de traiter cet objectif dès le début de la formation afin d'assurer un délai convenable pour le traitement du dossier.

Chaque équipe de formation sera donc invitée à bâtir sa grille d'horaire en choisissant simultanément des activités de formation relatives aux trois volets proposés, et ce, tout en respectant la logique du programme, la disponibilité des personnes-ressources et les besoins des participantes.

Volet II

Le volet II, L'exploration en secteur non traditionnel, s'échelonne sur huit semaines. Les ateliers d'exploration devront se dérouler soit en milieu scolaire, soit dans une entreprise, selon les disponibilités du milieu. Le volet II regroupe également les activités de collecte d'information scolaire et professionnelle. À la fin de chaque atelier d'exploration, les participantes sont invitées à revenir en salle de classe en vue de réaliser des activités d'intégration et d'évaluation. Elles pourront recevoir de la rétroaction et des renseignements supplémentaires sur les emplois liés aux divers secteurs explorés. L'enseignante responsable du groupe, assistée au besoin de l'enseignant ou de l'enseignante en atelier technique, assumera la responsabilité de ces rencontres sur une base de six heures par secteur. Elle mettra à la disposition des participantes les sources d'information requises pour compléter leurs besoins d'information.

En outre, le volet II propose un module sur la découverte des modèles, qui pourra faire l'objet d'un retour en salle de classe et être accompagné de la

préparation des stages, à l'occasion d'une semaine intégrée à l'intérieur des ateliers d'exploration. Ces modalités restent au choix des équipes de formation. Il convient de placer le stage à la fin des ateliers d'exploration. Son évaluation pourra s'intégrer à l'intérieur du volet III et servira de référence au choix professionnel.

Volet III

Le volet III, Le plan d'intégration professionnel, propose deux semaines de formation. Il se situera obligatoirement à la fin de la période de formation et se présente, en fait, comme la conclusion et la synthèse de l'ensemble du programme.

Le programme propose donc trois volets de formation qui doivent être traités dans leur enchaînement logique, c'est-à-dire à la suite les uns des autres. Toutefois, une certaine souplesse s'avère souhaitable, et même si les volets conservent leurs temps forts et leurs démarches respectives, certains agencements devront être réalisés afin de maximiser l'enchaînement des apprentissages. Certaines parties des volets seront donc abordées simultanément.

Voici une illustration qui, d'une part, respecte les impératifs du programme et, d'autre part, requiert un ensemble de choix et de décisions de l'équipe de formation. Elle est présentée ici uniquement à titre indicatif et ne saurait constituer une obligation.

PROFIL DU PROGRAMME DE FORMATION

Semaines 1 et 2*	Semaines 3, 4, 5 et 6**	Semaines 7 et 8*	Semaines 9, 10 et 11**	Semaine 12***	Semaines 13 et 14*
VOLET I Module 1 Activités non traditionnelles et condition féminine Objectifs 1.1 à 1.13 Module 2 Connaissance et affirmation de soi Objectifs 2.1 à 2.5 Module 3 Instrumentation particulière Exploitation d'un thème **VOLET II** Module 1 Information scolaire et professionnelle Objectifs 1.1 à 1.8 **VOLET III** Module 1 Choix professionnnel Objectif 1.1	**VOLET II** Module 1 Information scolaire et professionnelle Objectifs 1.8 à 1.12 Module 2 Atelier d'exploration en milieu scolaire ou en entreprise Objectifs 2.1 à 2.10	**VOLET I** Module 2 Connaissance et affirmation de soi Objectifs 2.6 à 2.11 Module 3 Instrumentation particulière Exploitation d'un thème **VOLET II** Module 3 Découverte de modèles Objectifs 3.1 à 3.7 **VOLET III** Module 3 Découverte de modèles Objectifs 3.1 à 3.7	**VOLET II** Module 1 Information scolaire et professionnelle Objectifs 1.8 à 1.12 Module 2 Atelier d'exploration en milieu scolaire ou en entreprise Objectifs 2.1 à 2.10	**VOLET II** Module 4 Stage Objectifs 4.1 à 4.5	**VOLET III** Module 1 Choix professionnel Objectifs 1.2 à 1.12 Module 2 Plan d'action Objectifs 2.1 à 2.8 Module 3 Recherche d'un emploi (revoir et terminer) Objectifs 3.1 à 3.12

* Ces activités se déroulent en salle de classe.
** Ces activités se déroulent en milieu scolaire ou dans une entreprise.
*** Ces activités se déroulent sous forme de stage dans une entreprise.

6. ÉLÉMENTS CLÉS DE LA DÉMARCHE

6.1 Le journal de bord

Il est impressionnant de constater le nombre de personnes d'origines diverses qui, au fil des siècles, ont jugé bon de tenir de leur propre gré un journal personnel. C'est là une activité légendaire qui a traversé le temps pour s'inscrire dans l'activité humaine.

Le journal de bord se différencie du journal personnel, mais n'en demeure pas moins un outil privilégié de rétroaction, d'analyse et de synthèse. Il permet de raccorder le contenu du programme de formation aux réalités intérieures de chaque participante; il favorise également l'exploration et les prises de conscience au sujet de ces diverses réalités.

La tenue quotidienne du journal de bord peut sembler au point de départ très exigeante pour les participantes et risque de soulever des résistances. Elles sont souvent peu entraînées aux activités d'introspection. La rencontre avec soi-même peut vite devenir exaltante, mais risque aussi de susciter de prime abord quelques angoisses qui se manifesteront par du désintérêt. Les participantes auront donc besoin de se retrouver en tête à tête avec elles-mêmes, de prendre contact avec leurs ressources personnelles et créatrices, lesquelles sont souvent peu sollicitées. Après un début peut-être lent et plus difficile, elles activeront leurs habiletés en ce sens et découvriront les possibilités illimitées du journal de bord. De plus, elles constateront la puissance de cet outil réutilisable à volonté dans d'autres contextes ou d'autres périodes de leur vie. Le journal de bord est considéré comme un instrument privilégié d'accès à l'autonomie et à la prise en charge puisqu'il propose à chaque participante de s'engager plus avant par rapport à elle-même sur le sentier de sa propre vie de travailleuse.

6.1.1 Rôle du journal de bord

Le journal de bord quotidien permet de retracer le sens de l'expérience subjective au regard des activités de formation proposées. Il permet aussi de se centrer sur soi, de faire une synthèse.

La participante pourra ainsi juger de sa propre puissance et ressentir son pouvoir personnel, à l'intérieur de sa démarche, de faire ses choix, de découvrir le sens unique des événements sur sa propre vie et de l'imprimer dans sa conscience.

Le journal de bord permet de regrouper les expériences vécues : exaltation et désespoir, joie et colère, crises et carrefour, échec et réussite. Ainsi, il consiste en une mise en relief de la situation actuelle et permet de retrouver son point d'équilibre à l'intérieur de soi.

6.1.2 Mode d'utilisation

L'enseignante aura intérêt à présenter cette activité de formation avec beaucoup de décorum. Elle invitera les participantes à une utilisation respectueuse de leur journal. Elle apportera elle-même beaucoup d'égards et de considération à cette activité. Le message livré aux participantes sera alors un message de valorisation et de prestige au regard de leurs voyages intérieurs, elles seront appelées à pénétrer dans leur propre sanctuaire dans un climat de recueillement et de confiance. Cet outil sera perçu comme très personnel, la participante ne devant pas nécessairement en partager le contenu. Cependant, elle pourra décider de l'utiliser à sa guise à l'occasion de rencontres personnelles avec l'enseignante ou en d'autres circonstances.

À un moment déterminé, sur une base quotidienne, comme dans un rituel, l'enseignante proposera de consigner dans le journal de bord un ensemble d'éléments rigoureusement choisis selon la situation considérée :

- sentiments, états d'esprit, états émotionnels;
- dialogue sur les événements, les situations et les circonstances;
- possibilités futures, dialogue en vue de l'avenir;
- ligne de vie;
- découvertes, nouveaux rêves.

Une place de choix sera réservée à ce qui est vivant, fantaisiste, animé. La participante y retrouvera un outil personnel, dans lequel elle sera invitée à se définir, à se situer, à traduire son originalité et ses nuances personnelles.

À partir d'un élément déclencheur, une phrase clé, des consignes d'évaluation formative ou des questions ouvertes, l'enseignante encadrera la démarche de façon créative. Elle pourra suggérer de travailler sur des feuilles de couleurs différentes selon les éléments traités. Elle devra donc expérimenter et inventer au besoin différentes possibilités à cet égard.

6.2 Qu'est-ce que l'enseignement par conseillance?

La participante au programme d'initiation aux métiers non traditionnels apporte avec elle son bagage de doutes, d'angoisses, d'hostilité et d'insécurité, lesquels constituent souvent la trame de nombreuses vies humaines. De plus, la complexité des changements que suscite un programme de formation de ce type place souvent les participantes dans un contexte mouvant. Elles décident d'être plus productives, d'être importantes pour elles-mêmes et pour les autres, de maximiser l'usage

de leurs capacités intellectuelles ou de développer des talents nouveaux; elles s'inscrivent alors dans un processus de changement majeur et visent à multiplier leurs options personnelles et professionnelles. Elles auront à s'affirmer, à prendre leur place tant dans leur vie professionnelle que personnelle. Elles auront à faire face à des pressions extérieures, à des conflits aussi bien en provenance de l'intérieur d'elles-mêmes que de leur environnement.

L'enseignement par conseillance peut s'avérer un outil priviliégié pour répondre à des besoins d'encadrement personnel, de renforcement et de consolidation de certains savoir-être et savoir-devenir.

L'enseignement par conseillance repose dans le présent contexte sur deux principes, soit la nature du dialogue de conseillance et la responsabilité andragogique.

6.2.1 Nature du dialogue de conseillance

Le processus de changement majeur engendré par le programme de formation provoquera très souvent une émergence d'émotions refoulées, de situations laissées en suspens et un grand besoin d'instaurer un nouvel équilibre. Les participantes risquent de connaître une période de déstabilisation : l'enseignante à l'écoute saura rassurer, dédramatiser, suggérer des remises en question.

Toutefois, l'enseignement par conseillance ne doit pas être confondu avec l'aide psychologique dont la personne pourrait effectivement avoir besoin. L'ambiance culturelle dans laquelle nous vivons propose souvent une surenchère de ces aspects. Sans nier leur importance, l'andragogie doit surtout s'occuper de son propre rayon d'action. L'intelligence et la sagesse de l'enseignante sauront lui permettre de reconnaître et de restreindre à la fois son engagement dans d'autres domaines. L'essentiel du dialogue de conseillance se situe donc sur le plan

andragogique. Il a pour objet les méthodes utilisées ou utilisables pour effectuer des prises de conscience, se donner des moyens de réaliser ses projets, pour comprendre les événements, pour faire des choix et se développer en harmonie avec soi-même. La finalité du dialogue de conseillance est bien d'aider l'adulte à acquérir le maximum de pouvoir sur sa personne et sur son projet de formation. Le dialogue vise donc à permettre l'acquisition de moyens et de méthodes réutilisables et nécessaires à la conduite et à l'actualisation du projet.

6.2.2 Responsabilité andragogique

L'esprit même de l'enseignement par conseillance est d'aider la participante à s'instrumenter afin qu'elle puisse gérer elle-même ses différentes ressources. La responsabilité des choix, des méthodes retenues et de leur utilisation repose entièrement sur son libre arbitre. Tout en gardant l'entière responsabilité du contenu de sa démarche, elle sera soutenue et pourra projeter à l'extérieur d'elle-même son engagement et ses ambitions. Elle se donne ainsi une personne témoin qui viendra l'assister dans sa découverte d'elle-même, qui viendra renforcer sa discipline personnelle et sa propre fidélité dans la réalisation de son contrat d'apprentissage.

Elle sera soutenue dans la découverte de ses ressources et de ses atouts personnels et apprendra à se percevoir comme un être unique et rempli de potentiel. L'enseignante saura établir des liens entre la vie professionnelle de la participante et les ressources de celle-ci.

La responsabilité de l'encadrement de cette démarche relève de l'enseignante, et son éthique professionnelle saura la guider dans cette entreprise. De plus, certains outils concrets se trouvent à sa

disposition, soit le contrat d'apprentissage et les techniques de la relation d'aide.

6.2.3 Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage se définit comme «une convention où une personne s'oblige face à elle-même avec une ou plusieurs personnes à témoin à faire ou à ne pas faire quelque chose[2]», à poser un geste ou à réaliser un projet s'inscrivant dans la ligne de ses objectifs personnels d'apprentissage. Un contrat peut aussi porter sur un geste ou une série d'actions à ne pas faire. Le contrat s'étend habituellement sur une période de temps prédéterminée.

Par son contrat d'apprentissage, la participante vient préciser ce qui est souhaitable à ses yeux : elle s'engage à le réaliser et peut en prévoir les étapes et les modalités d'évaluation. Un tel outil permettra de favoriser la prise en main et l'engagement personnel de chaque participante.

6.2.4 Relation d'aide

Voici cinq attitudes désignées comme étant favorables à la relation d'aide au cours de l'apprentissage :

- l'empathie;
- le respect de l'autre;
- l'authenticité ou la congruence;
- la centration sur le concret et sur le présent;
- la confrontation.

---

2 Renald Legendre, Dictionnaire actuel de l'éducation, p 122

Quelques techniques de base sont également utilisables :

- le reflet simple;
- le reflet-élucidation;
- la reformulation.

Pour en savoir plus, l'enseignante pourra se reporter à la trousse S'entraîner à former des adultes, module 5, pour une relation d'aide efficace en cours d'apprentissage. Une vidéo intitulée Passage a également été produite avec un guide d'accompagnement. Les références complètes se trouvent en bibliographie.

L'enseignante trouvera dans les techniques de la relation d'aide un soutien personnel important. Les attitudes et les comportements qui y sont proposés s'avèrent utiles et adaptés à l'enseignement par conseillance. Toutefois, elle conservera prioritairement une préoccupation d'ordre andragogique dans toute la démarche. Elle favorisera l'apprentissage des méthodes de résolution de problème, la capacité de saisir une démarche, de la décrire et de l'évaluer.

À l'intérieur des 14 semaines de formation, l'enseignante offrira à chacune des participantes une ou des rencontres de cet ordre. Le rythme de ces rencontres et leur situation dans le temps seront entièrement à la discrétion des personnes intéressées et se feront selon leurs besoins.

6.3 Les ateliers d'exploration

Les ateliers d'exploration jouent un rôle capital dans l'ensemble du programme de formation. Chacun de ces ateliers sera confié à une personne différente, l'intervention de chacune étant ponctuelle et rapide.

Il importe donc d'apporter des consignes précises aux enseignantes et aux enseignants qui auront à y intervenir. La présente section leur est précisément destinée.

Une assimilation minimale des sections du programme qui les concernent est suggéré. Cela facilitera un repérage diligent des objectifs du programme et une connaissance minimale du groupe visé.

Les sections du programme qui suivent leur seront remises à cet effet :

- «Problématique de départ, buts et objectifs du programme», p. 4-9 du programme.
- «Volet II, modules 1 et 2», p. 36-52 du programme.
- «Caractéristiques du groupe visé», p. 12 du Guide andragogique.
- «Les ateliers d'exploration», p. 36-41 du Guide andragogique.
- «Annexe 2 - Atelier d'exploration en secteur non traditionnel», du Guide andragogique.

Cette connaissance minimale leur permettra de saisir les enjeux du programme d'études et d'assurer un minimum d'adhésion aux buts poursuivis. Pour certains enseignants et enseignantes, le programme pourra provoquer une remise en question de leurs valeurs personnelles. Ces expériences et cette information nouvelle seront susceptibles d'amener une reconsidération de leurs croyances et de différents préjugés. Une telle expérience réclame une ouverture à de nouvelles réalités et un désir d'accueillir de nouvelles convictions au regard de la situation des femmes en emploi. Elle propose en fait de remplacer les comportements paternalistes par des attitudes d'accueil et d'aide.

Contrairement aux coutumes scolaires habituelles, les ateliers d'exploration ne sont pas soumis à une programmation préétablie. Chaque intervenante ou intervenant devra donc établir au préalable son plan de cours et le remettre dès la première rencontre aux participantes et à l'enseignante responsable du groupe. Le plan de cours constitue en

quelque sorte la carte du territoire que la participante aura à explorer selon un itinéraire précis et significatif pour elle. Le plan lui permettra de se situer par rapport à l'ensemble de l'atelier d'exploration et de se rassurer quant à la démarche. De plus, il favorise la rétroaction des participantes sur celle-ci.

Le succès d'un atelier d'exploration repose sur sa planification, sur la qualité de l'information qui y sera transmise aux participantes et sur la facilité de l'enseignante ou de l'enseignant à adapter sa démarche aux réalités du groupe.

Les ateliers d'exploration trop complexes ou sans trajectoire précise risquent de produire chez les participantes un effet de découragement et un sentiment d'incompétence. Elles ont besoin de rester maîtresses de la situation et de se sentir à la hauteur des travaux qui leur seront demandés.

6.3.1 Quatre phases d'intervention

Quatre phases d'intervention sont ici proposées et devront être considérées au moment de la préparation du plan de formation :

- l'apprentissage des règles de santé et de sécurité;
- l'apprentissage de techniques de base simples;
- la manipulation d'outils et d'équipement et la réalisation d'un projet avec supervision;
- l'évaluation et la rétroaction.

Les règles de santé et de sécurité seront transmises comme une préoccupation constante aux participantes. Elles devront développer toute la vigilance possible à cet égard : les rappels et les incitations en ce sens seront compris dans le plan de formation.

L'enseignant ou l'enseignante devra également choisir les techniques de base qui seront enseignées et déterminer par quelles méthodes elles le seront. Ces précisions feront également partie du plan de formation.

Dans les disciplines qui s'y prêtent, les participantes pourront réaliser un projet concret et personnel, un produit fini de leur cru. Un certain nombre de possibilités leur seront proposées à cet effet, lesquelles se trouveront également, si cela est possible, dans le plan de formation.

L'enseignant ou l'enseignante pourra participer à l'évaluation, à fournir de la rétroaction aux participantes et à leur présenter de l'information sur les métiers connexes à l'atelier exploré. Il serait souhaitable qu'il ou elle puisse aussi leur fournir de l'information sur les réalités du marché du travail.

6.3.2 Plan de formation

Le plan de formation comporte un plan de cours et un plan de leçon. Le plan de cours servira de guide général pour toute la durée du cours. Le plan de leçon viendra pour sa part prévoir dans les moindres détails les diverses étapes de sa réalisation.

Le plan de cours a pour but de :

- déterminer les différentes parties du cours;
- permettre l'enchaînement des diverses parties du cours;
- déterminer la répartition du temps qui sera alloué aux différentes étapes;
- prévoir les démonstrations ou les exercices de compagnonnage à effectuer;
- dresser la liste des objectifs de chaque partie du cours;

- prévoir les modalités d'évaluation et de rétroaction qui seront utilisées.

Le plan de leçon constitue le canevas de toutes les étapes : «Le plan de leçon est à l'enseignant ce que le plan de vol est à l'aviateur[3].» Deux éléments essentiels sont compris dans le plan de leçon :

- Quoi enseigner?
- Comment l'enseigner?

Un plan de leçon invite l'enseignante ou l'enseignant à imaginer l'enseignement dans son déroulement, à le projeter jusque dans ses moindres détails, à anticiper les difficultés, à prévoir le matériel nécessaire et le soutien à l'apprentissage. Un plan de leçon procure de l'assurance et de l'efficacité à l'enseignante ou à l'enseignant, de la confiance et de la sécurité aux participantes.

Des modèles d'un plan de cours et d'un plan de leçon sont proposés à l'annexe 1. Pour en savoir plus, consulter la trousse S'entraîner à former des adultes, module 19, «La préparation d'un cours et d'une leçon».

L'évaluation présente aussi ses exigences particulières. Des grilles d'évaluation sont également proposées à l'annexe 2.

3 Ministère de l'Éducation du Québec, «La préparation d'un cours et d'une leçon», S'entraîner à former des adultes, module 19.

6.4 Les activités de soutien à la formation

Le programme Initiation aux métiers non traditionnels suggère dans son intention andragogique d'utiliser au maximum les ressources du milieu aux fins des apprentissages. Pour ce faire, un ensemble d'activités, axées sur les réalités locales, deviennent souhaitables. Notons particulièrement :

- les visites d'entreprises;
- les visites de centres de formation et d'organismes d'aide à l'emploi;
- les témoignages;
- les enquêtes sur le terrain.

Ce genre d'activités assure une prise de contact avec les réalités des métiers non traditionnels et favorise une connaissance réaliste des possibilités d'emploi et de formation sur les plans local et régional.

6.4.1 Visites d'entreprises

À cause de la complexité des différentes entreprises et des exigences de la spécialisation de la main-d'oeuvre, les ateliers d'exploration et les stages en milieu de travail ne permettent pas toujours une exploration maximale des réalités professionnelles de certains secteurs d'emploi. Les visites d'entreprises deviennent alors un complément, un atout important.

Une même visite peut poursuivre des objectifs de différents ordres. De façon générale, les objectifs seront liés à l'information, à l'exploration ou à la stimulation. Plus précisément, les visites d'entreprises ont pour but :

- de fournir un ensemble de renseignements concrets sur des métiers, carrières et professions particuliers;

- de faire découvrir un ensemble de métiers, carrières ou professions moins connus, lesquels pourraient présenter un intérêt au regard de certains métiers non traditionnels;
- de faire connaître de nouvelles technologies et des secteurs de pointe;
- de faire mieux connaître les entreprises du milieu;
- d'apporter un complément d'information scolaire et professionnelle.

Malgré leur grande souplesse, les visites d'entreprises ne doivent pas devenir des visites touristiques. La planification et l'évaluation de ces visites en garantiront le caractère d'activité de formation. Certaines visites peuvent parfois poursuivre des buts de l'ordre de la culture générale ou de l'éducation populaire; il convient de leur assurer un caractère semi-officiel, d'en réaliser une planification adéquate et une évaluation systématique.

6.4.2 Visites de centres de formation et d'organismes d'aide à l'emploi

Compte tenu du fait que l'accès à la formation professionnelle présente un intérêt considérable pour plusieurs participantes, il s'avère pertinent de favoriser les visites de centres de formation. Ces visites auront pour but :

- d'informer les participantes des possibilités de formation, de l'accessibilité et des ressources des centres qui offrent cette formation;
- de démythifier les lieux en question, d'envisager des solutions de rechange pour la formation professionnelle selon les différents ordres d'enseignement.

De plus, ces visites s'inscrivent dans une optique de culture générale et d'une connaissance plus globale des ressources du milieu.

Les participantes seront également invitées à utiliser les services des organismes d'aide à l'emploi et des organismes de soutien à l'intégration professionnelle des femmes, et ce, pendant les semaines de formation. Elles pourront ainsi connaître ces ressources et continuer de les utiliser dans le futur selon leurs besoins. L'enseignante devra acquérir une solide connaissance des ressources présentes dans le milieu; elle devra également favoriser la capacité des participantes de reconnaître ces ressources et de les utiliser.

8.4.3 Témoignages de travailleuses des secteurs non traditionnels

Les travailleuses non traditionnelles se retrouvent dans un contexte nouveau où elles ont à inventer de nouveaux rapports sociaux. Le programme suggère la modélisation comme outil privilégié d'apprentissage. À partir de témoignages, d'échanges d'idées officieux ou de conférences, les participantes seront invitées à découvrir des modèles féminins d'excellence, à mettre en évidence les méthodes utilisées par celles qui agissent comme pionnières dans leur domaine. L'observation des secteurs non traditionnels doit aussi s'attarder sur les aspects positifs de l'intégration des femmes dans ces secteurs. C'est ainsi que l'enseignante favorisera la tenue de rencontres avec des travailleuses non traditionnelles. De telles rencontres auront pour but :

- de prendre contact avec des modèles féminins dans les secteurs non traditionnels;
- de reconnaître quelques traits de personnalité et des méthodes gagnantes pouvant être reproduites;
- d'apprendre par l'exemple selon certains choix personnels.

Les témoignages devront toutefois être planifiés en fonction des normes relatives aux activités de formation. Le retour, la synthèse et l'intégration prennent ici une grande importance puisqu'ils favoriseront l'émergence de nouvelles attitudes. «Ces approches s'avèrent très puissantes, mais elles sont tout aussi efficace pour développer une attitude dans une direction positive que pour la faire régresser dans une direction négative[4]». D'où la nécessité de favoriser l'échange de points de vue et les prises de position personnelles.

6.4.4 Démarches dans le milieu

Les participantes au programme Initiation aux métiers non traditionnels auront à évaluer les réalités de leur milieu en ce qui concerne le travail des femmes dans les secteurs non traditionnels. Des moyens comme les enquêtes sur le terrain, les entrevues, les reportages, les montages vidéo ou encore les recherches particulières auprès des employeures ou des employeurs ou des travailleuses et travailleurs peuvent répondre à ce besoin et favoriser l'atteinte des objectifs qui suivent :

- réaliser une collecte d'information de façon autonome et responsable;
- exercer des attitudes d'affirmation de soi et d'autodétermination;
- découvrir certaines réalités sous des aspects originaux et inusités.

Ces démarches seront réalisées individuellement, en équipe de deux personnes ou en sous-groupe. Elles pourront être organisées selon diverses modalités, mais elles devront favoriser

4 Maunce Gingras et Dominique Monssette. Enseigner des attitudes?, p. 115

le partage en grand groupe des renseignements obtenus et des apprentissages réalisés.

6.5 L'évaluation formative et l'évaluation sommative

L'évaluation formative vise à aider l'adulte dans ses apprentissages. Elle sert à suivre le cheminement de l'adulte, à favoriser une démarche autonome et consciente : «Le jugement porté sur la progression des apprentissages sert à soutenir, relancer, motiver l'adulte en formation»[5]. Ce jugement relève de l'enseignante et de la participante. L'auto-évaluation sera également privilégiée dans la démarche. Cette évaluation étant liée au processus d'enseignement et d'apprentissage, elle constitue un point de repère important pour le choix des situations et des activités d'apprentissage.

L'évaluation sommative vise la reconnaissance officielle et la sanction des acquis. Les domaines d'examens et les épreuves d'examens seront fournis pour certains modules du programme. Pour les autres, la responsabilité revient aux commissions scolaires de rédiger les épreuves de sanction des études.

---

5 Ministère de l'Éducation du Québec, Guide d'élaboration des instruments d'évaluation sommative à l'éducation des adultes, p. 3

CHAPITRE 2

L'enseignante responsable du groupe de même que les enseignantes et les enseignants seront invités à bâtir, à créer et à réaliser jour après jour leur grille d'horaire et ses principales composantes. Deux éléments clés restent toutefois déterminants : l'animation andragogique et l'élaboration de devis et d'itinéraire andragogiques.

1. ANIMATION ANDRAGOGIQUE

Le groupe d'initiation aux métiers non traditionnels se trouve soumis aux mêmes lois et aux mêmes principes que tout groupe organisé. Il est une entité vivante qui naît, se développe, atteint une forme de maturité et se dissout à la fin de la session. Tantôt «groupe de tâches», tantôt «groupe de croissance», il a besoin des conditions et des conduites nécessaires pour que la qualité de vie du groupe devienne une force au service de l'apprentissage. L'enseignante assume la responsabilité des conditions de travail, du climat et de l'esprit de groupe favorable à une démarche utile et significative.

Voici quelques points de repère qui serviront d'aide-mémoire à l'enseignante.

- **Le groupe, une entité vivante**

  L'enseignante considère sa classe comme une entité vivante qui cherche instinctivement à se développer. Elle utilisera des méthodes faisant appel à la nature collective de son groupe. Elle fera aussi appel au dynamisme propre de celui-ci.

- **Le sentiment d'appartenance au groupe**

  De façon naturelle, les membres du groupe vont tenter de s'identifier les unes aux autres et de s'adapter aux normes officielles ou officieuses. L'enseignante favorisera la communication, le respect des différences, la solidarité et le dynamisme au sein du groupe.

- **Les difficultés liées à la vie de groupe**

  Il est naturel que des problèmes se présentent dans la vie du groupe. Le groupe peut alors participer à la mise en évidence du problème et à son processus de résolution. L'apparition de problèmes est un signe de vitalité dans le groupe, et le dynamisme de celui-ci exige des adaptations constantes. L'unité du groupe, la solidarité et la cohésion ne sont pas automatiques. Elles sont à construire, et l'apparition de problèmes constitue souvent un temps fort en ce sens.

- **Les forces du groupe**

  L'enseignante saura miser sur les forces du groupe, elle l'aidera à prendre conscience de sa puissance et de son prestige. Le groupe peut se reconnaître comme agent de changement au regard de la situation des femmes en emploi. Il peut développer une fierté et une responsabilité devant la situation d'«ouvreuses de piste».

- **Les responsabilités du groupe**

  L'enseignante devra responsabiliser le groupe tant en ce qui a trait à la démarche choisie qu'aux apprentissages et aux progrès en vue de l'atteinte des objectifs. Le groupe expérimentera ainsi la coopération, la solidarité et la créativité.

Conclusion

L'enseignante gardera une ouverture et une préoccupation constantes à l'égard du vécu du groupe et du climat qui y régnera. Son défi sera d'utiliser au maximum les ressources du groupe tout en étant sensible aux besoins individuels des participantes. Comment tenir compte également des éléments qui précèdent dans la conception et dans l'organisation des activités de formation? Cela demandera une attitude d'ouverture de la part de l'enseignante aux réalités du groupe. Les exigences liées aux séquences de l'apprentissage et au respect du programme d'études seront continuellement modulées par la prise en considération de la vie du groupe, de son rythme d'apprentissage, de son état de vigilance et de sa maturité intellectuelle.

2. ÉLABORATION DE DEVIS ET D'ITINÉRAIRE ANDRAGOGIQUES

Le devis andragogique traite de la conception et de la rédaction du plan détaillé servant à la préparation de cours. Il devra respecter l'esprit du programme, les besoins des participantes et les unités de formation proposées. La réalisation des activités et la planification du cours en ce sens s'avèrent fondamentales, puisqu'il s'agit d'un programme axé sur le changement des attitudes, des croyances et des valeurs. Un tel programme peut devenir déterminant dans la vie des participantes. Les intervenantes et les intervenants ne peuvent donc pas miser sur l'improvisation ni sur les tâtonnements, les enjeux étant trop importants. Nous proposons ici une démarche, un processus susceptible d'aider les équipes de formation dans cette entreprise. Chaque séquence de leçon peut se diviser en sept étapes qui sont présentées aux points suivants.

2.1 L'amorce ou la mise en situation

L'étape de l'amorce, ou de la mise en situation, consiste d'une part à susciter l'attention, l'intérêt et le questionnement à propos du sujet abordé. L'amorce peut jouer le rôle de déclencheur et ainsi permettre à la participante de mobiliser son énergie en fonction de l'objectif poursuivi. Elle a pour fonction de la situer à l'intérieur de la démarche d'apprentissage et peut être l'occasion de prise de conscience. Elle pourra également susciter la curiosité et la motivation.

D'autre part, l'amorce sert de lien et de point de contact avec les apprentissages précédents. Elle fait appel à l'expérience de l'adulte en établissant des liens, des transitions et l'invite à poursuivre et à explorer de nouvelles réalités.

L'amorce peut prendre la forme d'une histoire, d'une métaphore, d'un questionnement, d'un texte d'introduction, d'une réflexion, d'une énigme, etc. Elle pourra aussi être déséquilibrante, humoristique, ludique, etc. Le guide d'apprentissage propose certaines amorces pour quelques séquences d'apprentissage; l'enseignante peut soit le reprendre en groupe, soit y ajouter des activités de son cru.

2.2 La clarification ou la vulgarisation de l'objectif et des concepts employés

La clarification de l'objectif recentre la participante sur l'apprentissage particulier à effectuer. Le langage et le vocabulaire employés méritent souvent d'être repris en groupe afin d'en assurer un entendement commun. Cette préoccupation vise à vulgariser les concepts employés certes, mais surtout à favoriser l'acquisition et la maîtrise des nouvelles réalités et des nouvelles significations se trouvant comprises dans les concepts en question.

De plus, cette étape favorise l'établissement de liens avec les réalités personnelles des participantes, la signification conceptuelle suggérant à la participante de délimiter ses propres centres d'intérêt et d'exercer son esprit critique d'après son libre arbitre et ses ambitions personnelles.

2.3 Le contenu d'apprentissage et les explications théoriques

Comment expliquer ou exposer le plus efficacement possible le contenu qui fait l'objet de l'apprentissage? L'enseignante devra fournir un contexte significatif ainsi qu'une structure logique au contenu à retenir. Les tableaux, les schémas, les résumés, les graphiques et les exemples concrets s'avèrent toujours pertinents. Sous toutes leurs formes, les exemples sont le complément essentiel des explications théoriques. Ils permettent de faire voir, de faire ressentir et de concrétiser les notions théoriques et peuvent servir de pont entre le signifiant et le signifié.

2.4 Les exercices d'application et d'expérimentation

Les exercices d'application et d'expérimentation constituent des mises en situation ayant pour but de permettre une utilisation immédiate des nouveaux éléments introduits. Ils favorisent l'exercice de certains savoir-être et de certains savoir-faire, l'accès aux émotions et aux sentiments qui accompagnent les apprentissages et en assurent la capacité d'utilisation. Lorsqu'elles sont systématiquement introduites, les mises en situation assurent la pratique véritable et l'harmonisation entre les nouvelles données et le vécu et l'expérience de vie de l'adulte.

L'expérimentation joue un rôle capital dans le présent contexte. Il s'agit d'un moyen d'apprentissage actif basé sur l'observation et la découverte. L'expérimentation est considérée comme une activité visant à étudier un phénomène dans l'intention de le confirmer, de l'infirmer ou d'obtenir des connaissances nouvelles s'y rapportant. Elle favorise l'autonomie et

suscite l'exploration de points de vue différents et complémentaires. Cette démarche facilite la compréhension de phénomènes précis et permettra à chaque participante de développer une expertise personnelle et adaptée à son vécu et à ses ambitions.

L'encadrement de toutes les activités d'expérimentation vise d'abord à en préciser le but, à prévoir le contexte dans lequel chacune devra se dérouler. La participante devra formuler ses propres hypothèses, effectuer sa collecte de données et tirer ses conclusions. L'expérimentation favorisera également chez elle une bonne connaissance de sa personne devant les réalités des métiers non traditionnels. Elle pourra se mesurer à la pratique concrète de tâches et de manipulation d'équipement.

Les visites d'entreprises, le visionnement de films et de vidéos, l'utilisation de didacticiels de même que les témoignages se révèlent des compléments utiles. Ces activités répondent aux mêmes impératifs que l'expérimentation. Elles doivent être soigneusement préparées et encadrées. Leurs buts et leurs séquences de réalisation seront clairement annoncés, les pistes de réinvestissement seront explorées, et les participantes seront invitées à tirer leurs propres conclusions et à en évaluer les répercussions sur leur projet de formation.

2.5 Les activités d'objectivation, de métacognition et d'évaluation formative

Les participantes seront invitées à observer leur propre démarche, à reconnaître et à décrire leur cheminement. Le processus d'apprentissage, son influence sur le projet de vie et de formation de la participante deviennent alors sujets d'étude. Ces apprentissages requièrent des modes de pensée et de raisonnement préalables que l'adulte devra peut-être acquérir. L'analyse, la synthèse, l'extrapolation,

l'établissement des relations et des combinaisons seront autant d'habiletés intellectuelles à développer et à utiliser.

L'objectivation exige une bonne capacité de rétroaction, soit une évaluation des répercussions des actions posées. Elle permet de miser sur des faits objectifs plutôt que sur des mouvements impulsifs et fuyants.

La prise de conscience de sa propre capacité de changer et de se percevoir en train d'apprendre, de se modifier et de grandir suppose l'aptitude à observer, à analyser et à évaluer ses propres gestes. Cette prise de conscience et tout ce travail de la participante sur ses mécanismes d'apprentissage et de changement composent ce que nous désignerons ici comme la métacognition et se réalisent, entre autres, grâce aux activités d'évaluation formative.

2.6 Les activités de synthèse, d'intégration et de transfert des apprentissages

Les activités de synthèse proposent aux participantes de ramasser leurs idées, de faire des choix au regard des connaissances nouvellement acquises et de faire le point sur celles-ci. L'activité de synthèse joue un rôle de charnière entre les divers éléments de la démarche d'apprentissage. Elle permet un enchaînement logique, favorise l'utilisation de la pensée critique et s'inscrit dans un processus d'autoformation et d'entraînement à l'autonomie.

Les activités de synthèse peuvent prendre la forme d'exercices, d'expérimentation, de questions ou de phrases à compléter, d'un résumé ou d'un bilan. Ces activités favorisent la structuration personnelle des apprentissages et déterminent leur utilisation future. Les participantes feront ici des provisions pour leur parcours individuel. Elles viendront prévoir diverses utilisations de leurs apprentissages. Le journal de bord est l'outil privilégié à cet effet.

2.7 Les activités d'enrichissement ou de divertissement

Les activités d'enrichissement ou de divertissement sont facultatives. Elles entretiendront toutefois un rapport direct avec les apprentissages qui se terminent. Elles peuvent prendre plusieurs formes: histoires, anecdotes, jeux, défis, problèmes, etc. Ces activités de courte durée doivent proposer une addition, un ajout ou un complément. Elles seront stimulantes et devront agir sur la motivation de la participante à poursuivre sa formation.

Conclusion

L'ensemble de ces activités pourront porter sur un objectif intermédiaire en particulier, sur un ensemble d'objectifs intermédiaires, sur une précision de l'objectif terminal ou sur l'ensemble de l'objectif terminal. Les séquences d'apprentissage seront soigneusement découpées selon le contenu et l'effet souhaité. Pour en savoir plus, veuillez consulter le Guide de rédaction du matériel didactique d'apprentissage de formation générale[6].

3. SCÉNARIO D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

À titre indicatif, pour chacun des objectifs intermédiaires de chaque module de formation, des précisions sur la démarche d'enseignement et d'apprentissage sont fournies, de même que quelques suggestions d'activités avec les références bibliographiques pertinentes. Les utilisatrices sont invitées à y ajouter leurs propres idées et à s'en servir comme point d'appui pour préparer leurs propres pistes d'intervention et d'action.

6. Marc Lamoureux, Guide de rédaction du matériel didactique d'apprentissage de formation générale. Il est à noter que les sept étapes qui précèdent s'en inspirent largement.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.1 Connaître l'ensemble du programme de formation et la démarche andragogique proposée	• Notions d'objectifs et de méthodologie • Rôle des participantes • Rôle des personnes-ressources • Connaissance des divers modes d'évaluation utilisés	Objectifs 1.1 et 1.2 : L'enseignante accueille le groupe et fait la présentation du programme (objectifs, contenu, méthodes, horaire). Elle vérifie l'accessibilité et le sens de l'information pour les participantes. Elle aide chaque participante à préciser ses intentions et ses objectifs de même qu'à faire le lien entre les objectifs individuels et ceux du programme. La formulation d'objectifs réalistes et positifs favorise la responsabilisation et la motivation de cha-	Objectifs 1.1 et 1.2 : Chaque participante assimile l'information. Elle établit un contact avec le groupe et avec l'environnement. Elle fait une mise au point sur ses besoins, ses attentes, son questionnement et ses peurs. Elle tisse le lien entre la démarche proposée et sa réalité personnelle et définit ses propres objectifs.	• Photo langage • Ronde des prénoms • Accueil et présentation • Le macaron • Entrevue en équipe de deux personnes • Début du groupe : attentes, buts et appréhensions • «Mes besoins, mes objectifs» • «Je suis, j'ai besoin, j'agis» Réf. : IMNT - Activités d'apprentissage, p. 1-15 Réf. : Programme initiation aux métiers non traditionnels, MEQ, septembre 1991 Il est à noter que le document intitulé Initiation aux métiers non traditionnels (IMNT) – Activités d'apprentissage, MEQ, porte le numéro 38-7818.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.2 Affirmer sa participation et son engagement	• Définition d'objectifs personnels • Lien entre le programme, le marché du travail et sa propre situation, etc.	cune et permet de donner une direction personnelle à son cheminement.		
1.3 Inventorier les préjugés et les barrières d'ordre culturel et social au regard des métiers non traditionnels (MNT).	• Assimilation des concepts. • Connaissance des mythes et des réalités.	Objectifs 1.3 et 1.4 L'enseignante s'assure d'une compréhension commune des différents concepts employés. Elle met à la disposition de chacune la documentation pertinente, qu'elle soit écrite ou audio-visuelle. Elle favorise la saisie des données et l'observation dans le milieu.	Objectifs 1.3 et 1.4 Les participantes traduisent dans leurs mots les définitions de concepts, assortis d'exemples pratiques. Elles pourront interroger des personnes de leur choix, ancêtres ou travailleuses, réaliser certaines lectures dirigées, etc. Chacune pourra participer à une recherche.	• Jeux du dictionnaire (associations des concepts et de leurs définitions). • Activités sur les concepts. Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 63-70. • Activités et réflexions sur les préjugés. Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 54-62. • Activités sur le harcèlement sexuel. Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 62. • Activité «Si j'étais née garçon» Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 39. • Activité «Mythes et réalités sur les carrières non traditionnelles». Réf. : Santos, MEQ, p. 43. • Lectures et discussions Les mythes et les réalités. Réf. : Santos, MEQ, p. 45-54.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.4 Replacer les métiers non traditionnels et les conditions des femmes dans une perspective historique	• Situation des femmes pendant et après la Seconde Guerre mondiale • Valeurs • Rôles, attentes sociales • Historique de la vie des femmes du Québec et d'ailleurs • Utilisation sociale du travail des femmes	Les échanges d'opinions et les retours en groupe demeurent au centre de la démarche. L'enseignante reconstitue avec les participantes l'évolution de la situation des femmes en matière d'emplois et de conditions de vie.	d'images, de photos, de caricatures ou de dessins, qui lui serviront à se situer dans l'histoire et à en dégager l'évolution.	• Articles choisis dans les ouvrages De la poêle à frire à la ligne de feu (voir la bibliographie) et L'histoire des femmes au Québec (voir la bibliographie) • Visionnement de la vidéo Femme au travail • Visite d'entreprise • Réalisation collective d'une bande dessinée faisant état de l'évolution de la situation des femmes en emploi.
1.5 Mettre en évidence les ghettos d'emplois féminins	• Les cinq secteurs d'emploi traditionnels • Vulnérabilité aux changements technologiques • Normes salariales • Conséquences économiques • Indice de pauvreté chez les femmes	Objectifs 1.5 à 1.8 L'enseignante guide la recherche de l'information vers les réalités objectives des métiers non traditionnels. Elle propose des éléments d'information ou des sources de données.	Objectifs 1.5 à 1.8 Seule ou en équipe, la participante recherche et explore des sources d'information relatives aux métiers non traditionnels. Elle choisit des sources d'information dans son environnement.	• Conférence donnée par une conseillère d'orientation. • Activité «Les ghettos d'emplois» Réf. MMT - Activités d'apprentissage, p. 77-82 • Consultation et recherche théorique : monographie du Québec, Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) • Visionnement des vidéos L'équité salariale et Direction l'an 2000

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.6 Faire l'inventaire des métiers non traditionnels pour les femmes en les reliant aux normes salariales qui s'y rattachent.	• Pouvoir de décision. • Liste des métiers non traditionnels. • Taux de féminisation. • Normes salariales. • Conséquences économiques. • Équité salariale. • Comparaison.	Elle fournit de l'information sur les métiers non traditionnels. Elle met en place une façon de partager l'information recueillie. Elle observe la démarche de chaque participante et les méthodes utilisées et offre une rétroaction.	Elle interroge l'environnement, décrit et analyse les renseignements recueillis. Elle présente au groupe les résultats de sa recherche. Elle fait l'inventaire des raisons pouvant amener des femmes à opter pour un métier non traditionnel.	• Lecture et discussion : «Plusieurs bonnes raisons pour les filles de considérer le non-traditionnel» Réf. : Survol, MEQ, p. 55-56. «Disparités des revenus et des gains d'emploi» Réf. : Survol, MEQ, p. 14-19. «Satisfaction à l'égard du travail, dans un domaine masculin» Réf. : Au delà des mythes, les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles, MEQ, p. 44-52. «Des études au secondaire, au collégial» Réf. : Expérience de nouveaux espaces, MEQ, p. 85.
1.7 Déceler les difficultés des femmes en orientation, en formation et en emploi non traditionnel.	• Réaction de l'entourage. • Manque d'expérience dans le domaine technologique. • Discrimination. • Manque de soutien.			
1.8 Estimer cinq bonnes raisons pour lesquelles les femmes devraient envisager une	• En réponse à leurs centres d'intérêt. • Par plaisir. • Par curiosité, pour			

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
carrière non traditionnelle	l'aventure et le prestige • En vue de l'élargissement de l'éventail de leur choix de carrières • Pour une meilleure chance d'emploi • Par avantage financier • Pour de meilleures conditions de travail			
1.9 Effectuer sa propre analyse du droit des femmes au travail et de leur place sur le marché du travail	• Cadre législatif de la Charte des droits et libertés de la personne • Équité salariale • Répartition du travail • Répartition du pouvoir • Normes du travail	Objectif 1.9 L'enseignante met à la disposition des participantes l'information pertinente (conférences, documents, etc.) et favorise leur questionnement.	Objectif 1.9 A partir de renseignements divers, la participante situe sa place et ses droits au regard du marché de l'emploi. Elle recueille l'information, analyse la situation et émet son opinion.	• Conférence sur la législation du travail choix d'organismes : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Commission des normes du travail, Aide juridique • Consultation de brochures Réf. : Pont tournant, MEQ, p. 64-65 • Visionnement de la vidéo Équité salariale

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.10 S'informer sur les habiletés effectivement requises dans les secteurs non traditionnels.	• Nécessité de la force physique? • Habiletés effectives. • Transfert d'habiletés déjà acquises dans les secteurs non traditionnels.	Objectif 1.10 : L'enseignante favorise au départ la réflexion personnelle ou l'observation du milieu par les participantes. Puis, elle offre un complément d'information et favorise la discussion au sein du groupe.	Objectif 1.10 : La participante recueille l'information. Elle analyse la situation et émet son opinion.	• Activité «Le statut de la femme». Réf. : PFNT - Activités d'apprentissage, p. 35. • Activité sur la motivation. Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 36-38. • Activités de synthèse, de conclusion et d'expression personnelle. • Visionnement de la vidéo Explorons de nouveaux espaces. • Lecture et discussion : «Les difficultés des filles à l'égard des secteurs non traditionnels» Réf. : Sujet MEQ, p. 39-49. «L'imposition des rôles sociaux», L'intervention féministe, p. 37-40 (voir la bibliographie). • Témoignages de travailleuses des secteurs non traditionnels. Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 183.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
1.11 Réviser ses propres croyances et ambitions sur son rôle social au féminin. 1.12 Nommer les blocages et les conditionnements limitants en ce qui touche sa propre capacité à exercer un métier non traditionnel.	• Changements sociaux. • Éducation. • Normes personnelles. • Motivation. • Investissement requis. • Mise en évidence de ses propres préjugés et attitudes. • Conditionnement.	Objectifs 1.11 et 1.12 : Cette partie du volet est un moment important de la démarche. Après s'être informée sur les métiers non traditionnel la participante explore ses ambitions, ses croyances et ses limites à leur égard. L'enseignante aide la participante à prendre conscience de sa position devant les métiers non traditionnels. Elle anime des discussions de groupe et encourage chacune à s'exprimer. Elle amène la participante à prendre conscience de l'influence des condition-	Objectifs 1.11 et 1.12 : La participante exprime ses croyances et ses ambitions. Elle échange son opinion avec le groupe. Elle réévalue et critique ses croyances de même que leurs effets. La participante intègre les différents éléments de la réflexion en en dégageant une signification personnelle. Elle trouve et fait un choix d'autres solutions pour ses croyances limitantes.	• Activité «Projection dans un MNT» Réf. MNT - Activités d'apprentissage, p. 73. • Activité «Place des femmes dans les MNT» Réf. MNT - Activités d'apprentissage, p. 84. • Activité «Faire son chemin» Réf. MNT - Activités d'apprentissage, p. 75.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
		nements sociaux sur ses croyances et à en tirer des conclusions. Elle l'aide à dégager une signification personnelle reliée à sa démarche.		
1.13 Réaliser une action de groupe visant à sensibiliser le milieu au travail non traditionnel.	• Prise de décision. • Choix d'activités : défilé de mode non traditionnel; rédaction d'articles de journaux; table ronde; stand d'information, etc. • Planification de l'activité. • Répartition des tâches. • Réalisation de l'activité. • Évaluation.	Objectif 1.13 L'enseignante encadre et soutient la démarche du groupe. Elle propose des techniques de prise de décision. Elle pourra profiter de la situation pour consolider le climat et les apprentissages de travail en groupe.	Objectif 1.13 La participante expérimente diverses méthodes de travail de groupe. Elle occupe sa place et émet son opinion. Elle prend ses responsabilités devant les tâches à effectuer et évalue sa démarche. Elle interagit avec le milieu.	• Visionnement de la vidéo Prendre une décision. • Consensus du groupe sur la planification, la réalisation et l'évaluation de l'activité choisie, s'il y a lieu.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
		Elle pourra stimuler le groupe à intervenir dans le milieu et à assumer certains risques.		
2.1 Se familiariser avec les concepts de dépendance et d'autonomie selon un modèle proposé.	• Cycles de dépendance. • Conception personnelle de la dépendance et de l'autonomie. • Différents niveaux d'autonomie.	Objectifs 2.1 et 2.2 : L'enseignante présente les cycles de la dépendance et s'assure de l'acquisition des concepts proposés.	Objectifs 2.1 et 2.2 : La participante prend connaissance du modèle proposé et de ses divers concepts.	• Exposé semi-formel et documentation sur les cycles de la dépendance. Réf. : Annexe 1.1, «Les cycles de la dépendance». • Remue-méninges (brainstorming) pour catégoriser les niveaux d'autonomie. • Continuum dépendance-autonomie.
2.2 Prendre conscience de sa propre situation sur un continuum dépendance-autonomie et définir ses propres objectifs à cet égard.	• Précision de l'état actuel de sa propre situation et des buts à atteindre en matière d'autonomie pour ce qui est : – de son travail; – de ses relations interpersonnelles;	Elle vérifie que chaque participante élabore sa propre conception de l'autonomie et établit ses objectifs de changement personnel à cet égard.	Elle élabore sa propre conception de l'autonomie. Elle définit sa situation actuelle. Elle établit ses objectifs au regard des changements qu'elle juge souhaitables.	

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
	de son style de vie; de sa formation; de ses loisirs; de ses finances; de son évolution personnelle. • Expérience personnelle d'autonomie. • Exemples d'autonomie chez les Québécoises. • Zones d'autonomie et de dépendance dans sa vie.			
2.3 Reconnaître l'influence de la dimension de l'autonomie financière dans la vie quotidienne.	• Bilan financier personnel et mesure de son degré d'autonomie financière. • Situation économique des femmes de la planète.	Objectif 2.3 : L'enseignante provoque chez la participante des réflexions et des prises de conscience qui peuvent s'avérer percutantes.	Objectif 2.3 : La participante prend contact avec sa situation économique actuelle. Elle s'informe sur la situation économique des	• Activité «Explorer la situation économique des femmes». Réf. : Point tournant, MEQ, p. 54. • Activité «S'accrocher à sa propre étoile». Réf. : Point tournant, MEQ, p. 55. • «Le travail des femmes». Réf. : Annexe 1.2

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
	• Utilisation sociale du travail des femmes. • Création concrète de son identité économique : – compte en banque, – régime enregistré d'épargne-retraite (REER).	Elle s'assure, tout au cours du déroulement des activités, d'apporter soutien et relation d'aide. Les femmes doivent ressentir le pouvoir qu'elles peuvent prendre dans ce domaine. L'enseignante favorise l'expression des émotions après l'exercice et l'exploration de moyens concrets pour remédier à la situation.	femmes et leur place dans l'économie mondiale. Elle confronte son opinion avec celle des autres. Elle se donne des outils pour améliorer son pouvoir financier.	
2.4 Repérer les composantes préalables à l'exercice de son pouvoir personnel et du pouvoir élargi.	• Rôle de la colère et de l'agressivité. • Dimension de sa zone de pouvoir. • Pouvoir masculin, pouvoir féminin.	Objectif 2.4 : L'enseignante aide les participantes à découvrir le rôle de la colère et de l'agressivité en faisant référence au quotidien.	Objectif 2.4 : La participante découvre le rôle de la colère et de l'agressivité.	• Exposé et réflexion sur le droit à la colère et à l'agressivité et sur leur rôle respectif.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
	• Représentativité des femmes aux postes de décision. • Différents exercices relatifs au pouvoir : - le groupe; - les personnes-ressources; - les employeures et employeurs; - les compagnons et compagnes de travail; - la famille. • Apprentissage du pouvoir et du plaisir.	L'enseignante suscite la réflexion et une expérimentation en ce sens.	Elle expérimente l'exercice de son pouvoir personnel et explore avec le groupe les aspects culturels de l'exercice du pouvoir.	
2.5 Se donner un répertoire nouveau de réactions émotives et en expérimenter les effets.	• Affirmation personnelle en tant que femme. • Modélisation. • Notions de territoire. • Attitudes d'affirmation de soi.	Objectifs 2.5 et 2.6 : Le thème important est ici la valeur du comportement d'affirmation de soi dans une démarche de prise en charge.	Objectifs 2.5 et 2.6 : La participante prend connaissance des notions liées à l'affirmation de soi.	• Lecture sur divers types de comportements et fiches d'affirmation de soi. Travail sur fiches. Réf. : Annexes 1.3 et 1.4.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
2.6 Classer certains comportements d'après un modèle proposé.	• Outils d'affirmation de soi. • Contact avec soi. • Comportement affirmatif. • Comportement soumis. • Comportement agressif. • Comportement manipulateur.	L'enseignante aidera les participantes : • à différencier les types de comportements; • à reconnaître à quel type appartiennent leurs propres comportements; • à mettre en place des jeux de rôle afin que les participantes sentent de l'intérieur l'effet des divers comportements; • à mettre en évidence les situations ou la personne avec qui elles éprouvent des difficultés d'affirmation.	Elle précise les limites de son territoire, observe et analyse ses comportements en matière d'efficacité ou de non-efficacité. Elle acquiert de nouveaux moyens et outils et les expérimente afin d'être plus affirmative dans les situations où elle le désire (dans des jeux de rôle ou dans son vécu). Elle adapte ses comportements pour devenir plus affirmative.	• Lecture et discussion : «S'affirmer et communiquer», L'intervention féministe, p. 64-77 (voir la bibliographie). • Théâtre en image et jeux de rôle.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
		Elle anime le retour des activités et favorise l'émergence de nouveaux modèles de comportements affirmatifs.		
2.7 Décrire certains aspects de sa personnalité	• Définition de concepts : . valeurs; . centres d'intérêt; . aptitudes; . habiletés; . motivations. • Identification de ses : . valeurs; . centres d'intérêt; . aptitudes; . habiletés; . motivations; . besoins.	Objectifs 2.7 à 2.9 : L'enseignante expose la définition des concepts ou sert de guide dans la recherche des définitions par le groupe. Elle s'assure d'une compréhension commune des notions. Elle guide les participantes vers une introspection qui les amènera à préciser leurs valeurs, centres d'intérêt,	Objectifs 2.7 à 2.9 : La participante prend connaissance des concepts et se questionne sur leur signification dans sa vie. Étape par étape, elle dresse un portrait d'elle-même quant à ses caractéristiques personnelles et note ses découvertes dans son journal de bord.	• Définition et assimilation des concepts. • Exercice sur les valeurs. Réf. : BRIT – Activités d'apprentissage, p. 34-35. • Centres d'intérêt, grilles. Réf. : BRIT – Activités d'apprentissage, p. 17-27. • Aptitudes, exercices. Réf. : BRIT – Activités d'apprentissage, p. 17-27, 28-29 et 31. • Habiletés. Réf. : Questions de compétences, p. 81-103. • Motivations. Réf. : BRIT – Activités d'apprentissage, p.36-38. • Besoins, grilles, exercices. Réf. : BRIT – Activités d'apprentissage, p. 11-14.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
2.8 Redéfinir son image de soi à la lumière de nouvelles réflexions.	• Le corps. • Le coeur. • La tête. • L'âme, l'esprit. • Les ressources. • Les limites.	aptitudes, habiletés, motivations et besoins. Elle s'assure que les participantes font le lien entre cette nouvelle connaissance d'elles-mêmes et leur démarche vers un métier non traditionnel.	Elle discute sur sa perception d'elle-même avec les membres du groupe. Elle évalue l'image qu'elle a d'elle-même et confronte sa perception avec celle des autres. Elle demande de la rétroaction et en donne.	• Exercice de synthèse. RM : Point tournant, MEQ, p. 39-40; MHT : Activités d'apprentissage, p. 30.
2.9 Comparer sa perception de soi à celle des autres à son égard.	• Définition de la rétroaction. • Échange de rétroaction. • Synthèse personnelle.	Elle favorise la rétroaction avec le groupe. Elle propose des pistes de réflexion. Elle amène la participante à réfléchir sur sa propre image, qu'elle soit positive ou négative.	Elle sélectionne les renseignements ou les éléments pertinents dans la rétroaction reçue.	

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
		Elle l'amène aussi à définir et à préciser ses limites et ses ressources. Elle définit les caractéristiques d'une bonne rétroaction et met en place des situations pour que les participantes en fassent l'expérience.		
2.10 Reconnaître ses composantes féminine et masculine selon un modèle proposé.	• Identification de ses polarités. • Description de l'être androgyne.	Objectif 2.10 : Elle propose des réflexions et des exercices sur les dimensions de la personne. Elle favorise l'expression des caractéristiques personnelles des deux polarités.	Objectif 2.10 : La participante propose ses idées, sa vision de l'homme et de la femme comme sexes différents avec des caractéristiques différentes. Elle effectue une synthèse des attributs masculins et féminins en elle.	• Lectures dirigées ou exposé : «Le masculin et le féminin en nous». Vivez dans la lumière, chap. 7, p. 69-80.

VOLET I LES FEMMES DEVANT LES RÉALITÉS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités proposées Références
		Elle les aide à effectuer une synthèse des idées apportées et favorise la création de moyens visant à développer les deux pôles.	Elle identifie sa polarité la plus développée. Elle recherche en groupe des moyens de développer les deux polarités.	
2.11 Découvrir des moyens propres à améliorer ses limites.	• Prise en charge • Amélioration de sa condition physique et de sa santé. • Développement d'habiletés intellectuelles. • Responsabilité de sa vie affective et sociale. • Réflexion sur le sens de sa vie.	Objectif 2.11 : L'enseignante amène la participante à réfléchir sur différents aspects de sa vie et à chercher des moyens d'augmenter son niveau de satisfaction. Elle crée un climat propice au calme et à la détente et favorise un échange d'opinions en équipe de deux ou de trois puis un retour en grand groupe.	Objectif 2.11 : La participante jette un regard sur différents aspects de sa vie. Elle évalue s'ils sont satisfaisants ou non et se questionne sur ce qui serait satisfaisant pour elle. Elle recherche et précise des façons d'agrandir sa zone de satisfaction.	• Journal de bord.

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
1.1 Élaborer un vocabulaire commun par une définition des termes susceptibles d'être employés dans ce module.	• Secteurs professionnels. • Secteurs d'emploi. • Métiers, professions, postes, opérations, tâches.	Objectifs 1.1 à 1.4 : L'enseignante s'assure de la compréhension du vocabulaire employé. Elle se préoccupe que les participantes deviennent autonomes le plus tôt possible dans l'utilisation des sources d'information tout en veillant à ce qu'elles se donnent une méthode de travail précise pour cumuler les données. Elle favorisera le travail en sous-groupe, s'il y a lieu, afin d'assurer l'entraide entre les participantes.	Objectifs 1.1 à 1.4 : La participante prend connaissance des différents concepts employés. Elle se familiarise avec les diverses sources d'information et avec leur mode d'utilisation. Elle choisit une ou des méthodes de travail.	• Jeux d'association. • Présentation de différents modèles de collecte de données. • Démonstration des outils. • Essai supervisé et expérimentation.
1.2 Déterminer une méthode pour cumuler et présenter l'information recueillie.	• Grille de prise de notes. • Méthode de travail.			
1.3 Inventorier les diverses sources d'information disponibles.	• CCDP, système repère ou AREF. • Monographies, etc. • Banques de données.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
1.4 Décrire les modes d'utilisation des sources d'information disponibles.	• Codes, index. • Tables des matières. • Codes d'accès. • Manipulation d'appareil informatique.	Cette étape peut paraître exigeante pour certaines. Il sera alors nécessaire de stimuler l'acquisition d'une méthode de travail intellectuel.		
1.5 Énumérer les composantes du système scolaire et des services d'accueil et de référence.	• Ordres d'enseignement. • Formation générale et professionnelle. • Services d'orientation. • Ressources d'accueil.	Objectifs 1.5 à 1.7 : L'enseignante veille à ce que les thèmes d'information soient répartis dans le groupe. Elle s'assure que l'information devienne signifiante pour le groupe et reste assimilable. Elle aide les participantes à planifier leur démarche dans le milieu.	Objectifs 1.5 à 1.7 : En sous-groupe, les participantes peuvent recueillir l'information dans le milieu à partir d'une division de thèmes préalable. Chaque participante recueille l'information, les dépliants, etc., et les partage avec le groupe. La participante rassemble l'information et en prend connaissance.	• Visite dans le milieu. • Conférence. • Personnes invitées, table ronde. • Jeu-questionnaire.
1.6 Décrire les organismes du milieu susceptibles d'offrir des services d'information et d'orientation.	• Rôle des commissions de formation professionnelle (CFP). • Rôle des centres d'emploi du Canada (CEC). • Groupes communautaires. • Autres services.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
1.7 Décrire les programmes gouvernementaux d'aide à la main-d'oeuvre.	• Intégration de la main-d'oeuvre. • Formation en entreprise. • Réintégration professionnelle. • Formation professionnelle. • Autres programmes.			
1.8 S'informer sur la nature et les exigences des différents métiers visés.	• Collecte continuelle d'information en théorie et en pratique.	Objectifs 1.8 à 1.12 : L'enseignante s'assure du maintien de la rigueur dans les méthodes de collecte de données tout en veillant à ce que chaque participante donne une signification personnelle à l'information recueillie.	Objectifs 1.8 à 1.12 : La participante réalise une collecte de données systématique. Elle mesure les renseignements recueillis par rapport à sa réalité personnelle, à ses goûts et à ses aptitudes.	• Classement de l'information. • Activités de synthèse.
1.9 Colliger les exigences et les attentes des employeurs et employeures, relatives aux professions ou	• Fonctions de travail. • Tâches et opérations. • Rapidité. • Normes en vigueur. • Productivité.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
aux métiers étudiés.				
1.10 S'informer sur les débouchés réels du marché de l'emploi au regard des métiers étudiés.	• Mobilité. • Concurrence. • Emplois à la hausse. • Possibilités sur les plans local et régional.			
1.11 Clarifier et mettre à jour ses centres d'intérêt, ses valeurs de travail et ses ambitions personnelles en matière d'emploi.	• Découvertes journalières. • Nouveaux rêves. • Goûts, aptitudes. • Nouvelles expérimentations.			
1.12 Établir des liens sur une base hebdomadaire avec ses coordonnées personnelles et les	• Utilisation d'une grille de travail. • Éléments de comparaison et de progression.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
données factuelles recueillies en atelier d'exploration.	• Synthèse personnelle.			
2.1 Mettre en évidence les risques potentiels d'accident liés à l'utilisation des outils et de l'équipement.	• Plan d'utilisation de l'équipement. • Vêtements requis.	Objectifs 2.1 et 2.2 : Chaque enseignante ou enseignant présente le plan de chacun des ateliers d'exploration au groupe et accueille sa rétroaction.	Objectifs 2.1 et 2.2 : Les participantes s'informent de la démarche proposée pour chaque atelier d'exploration.	• Plan de cours des ateliers d'exploration.
2.2 Adopter des attitudes sécuritaires au cours du travail en atelier ou en entreprise.	• Respect des standards de sécurité. • Préoccupation constante quant à la sécurité.	Elle ou il informe les participantes sur les règles de santé et de sécurité.	Elles réagissent à ce qui leur est présenté. Elles prennent conscience des risques d'accident et s'engagent à respecter les normes de sécurité en vigueur.	

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
2.3 Examiner les différentes caractéristiques des ateliers visés: gestes à accomplir, fonctionnement de l'outillage, etc.	• Tâches. • Gestes à poser. • Expérimentation.	Objectifs 2.3 à 2.5 : L'enseignante ou l'enseignant transmet les notions de base relatives à l'atelier exploré et s'assure de la manipulation autonome et sécuritaire des outils et de l'équipement par les participantes.	Objectifs 2.3 à 2.5 : La participante assimile les techniques de base proposées. Elle prend conscience de ses goûts, de ses centres d'intérêt et de ses habiletés tout au long de la démarche.	• Démonstration. • Exposé. • Compagnonnage. • Activités dirigées. • Réalisation du projet.
2.4 Exercer les notions de base nécessaires à la réalisation des activités.	• Manipulation supervisée.	Elle ou il propose la réalisation d'un projet réaliste. Elle ou il supervise la démarche et rappelle les règles de santé et de sécurité.	Elle réalise un projet particulier en respectant les consignes et le plan proposé par l'enseignant ou l'enseignante.	
2.5 Réaliser des activités impliquant la manipulation d'instruments, d'outils et d'équipement.	• Respect des consignes. • Réalisation d'un projet. • Produit fini significatif.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
2.6 Cataloguer ses émotions et ses sentiments pendant la réalisation d'activités non traditionnelles.	• Éléments positifs et négatifs. • Craintes, insécurité. • Fierté, confiance en soi.	Objectifs 2.6 à 2.10 : L'enseignante ou l'enseignant assure encouragement et rétroaction à chaque participante.	Objectifs 2.6 à 2.10 : Les participantes prennent conscience de leur réaction. Elles expérimentent de nouvelles réalités et de nouvelles perceptions d'elles-mêmes. Elles colligent les éléments observés.	• Jeux de dextérité. Réf. : «Jeux à caractère mathématique», Sonex, MEQ, p. 114. • Jeux de perception spatio-temporelle. Réf. : «Technique et logique», Sonex, MEQ, p. 114-119. • Journal de bord.
2.7 Nommer les habiletés acquises pendant les ateliers.	• Habiletés cognitives. • Habiletés affectives. • Habiletés psychomotrices.	L'enseignante ou l'enseignant stimule l'intérêt et le goût du risque.		
2.8 Inventorier les habiletés généralement requises dans l'exercice des métiers non traditionnels.	• Modes de pensée mécanique. • Perception spatio-temporelle. • Dextérité.	Elle ou il participe à l'évaluation de l'atelier et assure l'information nécessaire sur les diverses réalités des métiers présentés et sur les débouchés du marché du travail.		

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
2.9 Exécuter différents exercices visant à développer des modes de perception spatio-temporelle.	• Manipulation en atelier. • Jeux.			
2.10 Exécuter différents exercices favorisant le développement des habiletés de dextérité et de précision.	• Manipulation en atelier. • Test BGTA. • Jeux.			
3.1 Choisir quelques femmes qui font figure d'héroïnes et justifier son choix.	• Politique. • Économique. • Littérature. • Chanson et cinéma. • Poste de responsabilité. • Contexte local, régional, national et international.	Objectifs 3.1 à 3.5 : L'enseignante invite le groupe à réfléchir aux modes d'influence exercés par certaines personnes.	Objectifs 3.1 à 3.5 : La participante inventorie les personnes de son environnement susceptibles de lui servir de modèles et d'inspirer ses objectifs professionnels.	• Activités sur des biographies de travailleuses non traditionnelles. Réf. : Sextet, MEQ, p. 71-72. • Témoignages et conférences. Réf. : Sextet, MEQ; Guide de planification des conférences (répertoires de conférencières en emploi non traditionnel).

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
3.2 Faire connaissance avec des travailleuses ou encore des étudiantes ou des élèves des secteurs non traditionnels.	• Conférences. • Rencontres. • Entrevues. • Tables rondes.	Elle invite les participantes à identifier les héroïnes de leur enfance et à choisir maintenant certains modèles susceptibles d'inspirer leur choix et leurs réalités personnelles et professionnelles. Elle favorise la connaissance des ressources de ces personnes.	Elle met en évidence les conditions dans lesquelles évoluent les travailleuses non traditionnelles ainsi que les réalités de l'élément féminin chez les modèles en présence.	
3.3 Décrire les conditions réservées aux femmes qui sont en processus d'intégration dans les secteurs non traditionnels.	• Rencontres. • Études. • Recherche sur les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles. • Manque de modèles. • Manque d'encouragement. • Manque d'expériences valorisantes. • Discrimination. • Peurs, craintes.			

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
3.4 Prendre connaissance du cheminement personnel de quelques personnalités de son choix.	• Valeurs • Croyances • Conditions de vie • Méthode personnelle • Évolution personnelle			
3.5 Explorer la perception de la féminité chez quelques travailleuses non traditionnelles.	• Rôles sexuels • Sexualité • Image physique • Autres éléments			
3.6 Effectuer une synthèse personnelle selon les modèles choisis.	• Qualités acquises • Attitudes à consolider • Influence souhaitable • Ligne de vie	Objectifs 3.6 et 3.7 L'enseignante établit les liens avec les objectifs des participantes et encourage les prises de position personnelles.	Objectifs 3.6 et 3.7 La participante effectue ses choix personnels et choisit les personnages et les objets d'influence qu'elle désire retenir.	• Utilisation du journal de bord

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
3.7 Reconnaître les rôles de l'influence et de la modélisation des ressources.	• Mobile d'action. • Conditionnement. • Copie des ressources des autres. • Modèles d'influence omniprésents. • Influence consciente ou inconsciente.		Elle prend conscience du reflet de ses besoins et de ses désirs.	
4.1 Dresser une liste de ses objectifs personnels au regard de l'objectif général du stage. 4.2 Choisir un domaine et un lieu de stage liés aux objectifs prédéterminés.	• Précision de ses besoins. • Rédaction des objectifs. • Inventaire des possibilités. • Sélection.	Objectifs 4.1 à 4.5 : L'enseignante encadre la participante dans sa démarche. Elle stimule la recherche de stage et s'assure de l'acquisition des habiletés nécessaires à la planification, à la réalisation et à l'évaluation du stage.	Objectifs 4.1 à 4.5 : La participante dresse une liste de possibilités de stages et en retient quelques hypothèses. Elle établit la liste de ses objectifs de stage selon ses besoins au regard de son choix professionnel.	• Devis andragogique et entente avec l'entreprise.

VOLET II L'EXPLORATION EN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Activités suggérées Références
4.3 Effectuer une re- cherche de stage à partir du do- maine privilégié. 4.4 Réaliser son stage selon ses objectifs. 4.5 Évaluer son stage en fonction de ses objectifs de départ.	• Présentation. • Protocole. • Contact téléphonique. • Démarche dans le milieu. • Réalisation de tâches. • Préoccupation relative à ses objectifs personnels. • Atteinte de ses objectifs. • Principaux apprentissages. • Lien avec son orientation professionnelle. • Suivi.		Elle établit les contacts et trouve elle-même son milieu de stage. Elle réalise son stage et l'évaluation selon ses objectifs de départ.	

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
1.1 Établir son programme de formation.	• Diplômes obtenus. • Test de classement. • Équivalence. • Préalables. • Cours suivis.	Objectifs 1.1 et 1.2 : L'enseignante guide la collecte des documents en proposant une méthode de recherche. Elle indique au groupe la procédure à suivre et les ressources nécessaires pour passer un test de classement. Elle soutient les participantes dont les résultats peuvent être décourageants. Elle aide chaque participante à faire le bilan de ses acquis de formation et de ses expériences.	Objectifs 1.1 et 1.2 : La participante recherche les documents relatifs aux cours suivis. Elle planifie et passe un test de classement. Elle rencontre le conseiller pédagogique ou la conseillère pédagogique afin d'établir son programme d'études. Elle dresse un bilan de sa formation dans divers domaines. Elle établit la liste de ses différentes expériences de travail, de bénévolat, de vie.	• Bilan de formation, grille 1.1. Réf. : Méthodes d'exercices de recherche d'emploi, CEC, p. 10.
1.2 Établir son bilan professionnel selon son expérience actuelle.	• Expérience de travail rémunéré et non rémunéré. • Expérience de vie. • Participation communautaire. • Tâches familiales. • Coordination d'activités, etc.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
1.3 Comparer ses expériences de vie, de formation et de travail avec les exigences des milieux non traditionnels.	• Compétences transférables. • Définition des connaissances et des compétences acquises.	Objectifs 1.3 à 1.6 : L'enseignante aide les participantes à dégager de leur expérience de vie les compétences et les connaissances acquises. Elle favorise la prise de conscience de la valeur de ses acquis expérientiels et de la possibilité de les transférer dans un emploi non traditionnel. Elle fournit une méthode de synthèse des nouveaux acquis et des pistes d'évaluation à ce sujet. L'enseignante favorise l'émergence de nouvelles questions.	Objectifs 1.3 à 1.6 : La participante fait la liste des compétences et des connaissances développées au cours de ses expériences de vie. Elle analyse la possibilité de les transférer dans un métier non traditionnel. Elle effectue une synthèse des nouvelles connaissances et compétences acquises pendant son cheminement, tant dans les ateliers d'exploration que dans les ateliers théoriques ou au cours du stage.	• Visites d'entreprises. • Visites de centres de formation. • Transfert de compétences. Réf. : Questions de compétences exercices au choix. • «Projection dans un métier non traditionnel et faire son chemin» Réf. : MNT - Activités d'apprentissage, p. 73-75.
1.4 Redéfinir ses priorités de travail en fonction des découvertes des dernières semaines.	• Valeurs, ambitions. • Nouveaux rêves. • Motivation.			
1.5 Compiler les éléments de synthèse retenus au regard de ses capacités de travailleuse.	• Motivations, exploration et connaissance de soi. • Nouvelles questions sur ses goûts, ses centres d'intérêt, ses habiletés.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	• Découverte de ses capacités d'apprentissage.	Elle fait prendre conscience des apprentissages vécus et utilisés par la participante en cours de route. Elle renforce les succès et les progrès obtenus.	Elle précise les nouvelles questions qui se dégagent de l'analyse de son bilan.	
1.6 Reconnaître les contraintes qui peuvent influer sur ses choix.	• Contraintes personnelles. • Réflexion sur le chômage, le marché de l'emploi, la mobilité, la compétition. • Formation spécialisée. • Urgence de gagner sa vie. • Environnement (famille, responsabilités, etc.)	Objectifs 1.6 et 1.7 : L'enseignante provoque une réflexion sur les contraintes extérieures vécues au moment d'un choix de métier non traditionnel. Elle anime une discussion sur le sujet.	Objectifs 1.6 et 1.7 : La participante prend conscience de l'influence des conditions socio-économiques de la région sur son choix et des contraintes extérieures d'autres sources. Elle choisit un aspect de la question à développer en sous-groupe.	• Remue-méninges (brainstorming) sur les contraintes relatives au choix d'un métier non traditionnel. Réf. : BIBIT – Activités d'apprentissage, p. 116. • Recherche en sous-groupe : chaque sous-groupe peut faire une recherche sur une partie de la question à l'aide d'une entrevue où il recueillera l'information à partager ensuite avec le groupe. Réf. : BIBIT – Activités d'apprentissage, p. 85, 95 et 96. • Conférence d'une conseillère en emploi.

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
1.7 Décrire les données socio-économiques d'une région de son choix en matière d'emploi.	• Taux de chômage. • Types d'entreprises. • Présence des femmes. • Secteurs d'activité. • Débouchés.	L'enseignante guide la recherche et l'organisation des données relatives au sujet. Elle fournit des sources de renseignements (documents, personnes) et complète l'information sur le sujet.	Elle recueille de l'information et organise les renseignements ainsi obtenus afin de les présenter au groupe.	• Table ronde avec des chefs d'entreprise employant des femmes dans des métiers non traditionnels.
1.8 Estimer ses possibilités et son goût de poursuivre des études.	• Domaines d'études. • Utilisation de son bilan de formation (préalables). • Établissement des prévisions financières. • Information sur les programmes d'aide financière.	Objectif 1.8 : L'enseignante doit amener la participante à envisager la possibilité d'un retour aux études ou de constituer sa propre entreprise. Elle provoque la réflexion sur les goûts, les craintes, etc.	Objectif 1.8 : La participante évalue sa motivation et ses capacités par rapport à un retour aux études. Elle regarde ses centres d'intérêt et ses possibilités quant à la création de son propre emploi.	• Témoignages de femmes ayant terminé des études dans des domaines non traditionnels. • Retour aux études. Réf. : [illegible], p. 114-115. • Témoignages de personnes ayant créé leur emploi. • Conférence d'organismes d'aide à la création d'entreprise.

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	• Connaissance des établissements d'enseignement et des offres de cours en région.			
1.9 Effectuer une présélection d'emplois potentiels.	• Choix gagnants. • Analyse de choix professionnels. • Liste des occupations dans les secteurs d'intérêt retenus.	Objectifs 1.9 à 1.11 : L'enseignante fournit les références disponibles (personnes-ressources, documentation, etc.).	Objectifs 1.9 à 1.11 : La participante recherche l'information nécessaire auprès d'organismes et de personnes.	• Visites d'entreprises. • Entrevue individuelle avec une conseillère d'orientation.
1.10 Percevoir ses forces et ses faiblesses au regard de la présélection effectuée.	• Utilisation de son bilan. • Grille des emplois retenus. • Grille de comparaison.	Elle favorise l'échange d'opinions entre le groupe et des femmes ayant effectué un retour aux études ou créé leur propre entreprise.	Elle recherche les sources d'aide possibles : aide économique, aide juridique, ressources humaines.	
1.11 Évaluer sa capacité d'adaptation.	• Caractéristiques des milieux selon les hypothèses de travail retenues.	Elle donne de l'information sur les ressources du milieu pouvant aider les femmes à créer leur entreprise.	Tenant compte de ses centres d'intérêt, de ses compétences, de ses valeurs et de ses expériences, la participante sélectionne	

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	• Exigences requises. • Difficultés entrevues.	Elle fournit la documentation nécessaire et guide la recherche d'information. Elle offre des outils d'évaluation.	un ou deux domaines professionnels.	
1.12 Dégager des diverses hypothèses un choix professionnel assorti d'une ou deux solutions de rechange.	• Processus de prise de décision. • Mise en évidence d'un choix prioritaire.	Objectif 1.12 : L'enseignante s'assure que la participante étudie le plus de facettes et d'hypothèses possible. Ce moment est central dans la démarche, puisque la personne fait un choix qui découle du cheminement effectué jusqu'alors.	Objectif 1.12 : La participante complète ses renseignements sur l'emploi, au besoin. Elle estime les difficultés, les conséquences, les exigences d'un emploi : la formation, les débouchés dans la région, les exigences, les conditions de travail, le salaire, la garde des enfants.	• Activité «Je retiens des métiers». Réf. : IMNT - Activités d'apprentissage, p. 118-124. • Étapes de prises de décision. Réf. : IMNT - Activités d'apprentissage, p. 118-124.

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
		L'enseignante amène les participantes à prendre conscience de leur processus de prise de décision en faisant référence aux choix effectués dans le passé. Si cela s'avère nécessaire, elle explique un modèle de processus de prise de décision. Elle guide les personnes dans le processus du choix et les amène à peser les conséquences de leur geste. Elle leur apporte l'écoute et le soutien nécessaires.	Elle se familiarise avec un modèle de prise de décision. Elle précise une ou plusieurs solutions de rechange sur le plan professionnel. Elle en analyse les conséquences. Elle effectue son choix.	

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
		Elle favorise l'expression et l'entraide dans le groupe.		
2.1 Définir les composantes d'un plan d'action.	• Définition d'un plan d'action. • Rôle et exigences d'un plan d'action. • Rigueur et utilité. • Élaboration d'un modèle de plan d'action.	Objectifs 2.1 à 2.4 : L'enseignante présente la nécessité d'un plan d'action comme soutien à la réalisation de ses objectifs professionnels.	Objectifs 2.1 à 2.4 : La participante précise son plan d'action et y met la dernière main en tenant compte des nouvelles composantes et de ses ambitions actuelles.	• Activité « Je passe à l'action » Réf. : BRNT – Activités d'apprentissage, p. 222-234.
2.2 Décrire une vision projective de son avenir.	• Visualisation de son idéal. • Projection dans le temps.	Elle encadre la démarche et s'assure de l'utilisation de méthodes de travail adéquates.		
2.3 Redéfinir sa propre image de soi.	• Nouvelle vision de ses ressources. • Confiance en soi. • Affirmation et autonomie.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	• Établissement d'un nouveau portrait de soi			
2.4 Estimer les débouchés locaux et régionaux du marché de l'emploi en tenant compte de sa mobilité et de ses aspirations.	• Possibilités du marché du travail. • Nouveaux emplois. • Emplois à la hausse. • Inventaire des entreprises et des employeures et employeurs potentiels sur les plans local et régional. • Transport.	Objectifs 2.4 à 2.8 : L'enseignante encadre la démarche. Elle confronte les choix effectués à la réalité du marché du travail tout en encourageant l'innovation et le risque calculé.	Objectifs 2.4 à 2.8 : La participante révise et affirme son plan d'action à la lumière de facteurs réalistes en évaluant les risques et les possibilités.	• Travaux personnels. • Journal de bord.
2.5 Effectuer les choix et prendre les décisions au regard des démarches à entreprendre.	• Élaboration d'hypothèses. • Mise en évidence de la démarche pertinente. • Risques et choix.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
2.6 Décrire les exigences liées aux choix effectués.	• Besoins, peurs, craintes. • Motivation, réaction de la famille. • Engagement financier.			
2.7 Évaluer le réalisme de son plan d'action.	• Réalités internes (confiance, sécurité). • Réalités externes (environnement, soutien)			
2.8 Prévoir les difficultés potentielles et les moyens d'y faire face.	• Inventaire des difficultés potentielles: temps, formation, mobilité, etc. • Recherche de moyens. • Critiques et réalisme. • Carte au trésor. • Besoin du rêve et mobilisation.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
3.1 Expliquer les exigences particulières à la recherche d'un emploi dans un secteur non traditionnel.	• Préjugés des employeures et des employeurs et des travailleuses. • Spécialisation. • Attitudes et comportements.	Objectif 3.1 : L'enseignante doit amener les participantes à prendre conscience des difficultés particulières à la recherche d'un emploi dans les secteurs non traditionnels.	Objectifs 3.1 : La participante reconnaît les difficultés particulières à la recherche d'un emploi dans les secteurs non traditionnels et se prépare à intervenir.	• Remue-méninges (brainstorming) sur les exigences projetées par les participantes. • Rencontre avec des travailleuses dans des métiers non traditionnels. • Exposé.
3.2 Définir les attitudes à utiliser dans la recherche d'un emploi non traditionnel.	• Définition de la recherche d'un emploi : . insertion; . réinsertion. • Portrait personnel : . comme employée; . comme chercheuse d'emploi. • Comment aborder la recherche d'un emploi : . attitude; . questionnaire sur les attitudes;	Objectifs 3.2 et 3.3 La conseillère d'orientation ou le conseiller d'orientation ou l'enseignante donne de l'information sur les attitudes et sur les étapes relatives à la recherche d'un emploi. Elle favorise l'échange de points de vue.	Objectifs 3.2 et 3.3 La participante assimile l'information utile en rapport avec ses réalités personnelles. Elle s'engage plus avant et découvre les éléments importants pour elle. Elle donne son opinion.	• Partage des expériences de démarches de recherche d'un emploi des membres du groupe. Réf. : Méthodes dynamiques de recherche d'emploi, CEC. • Visite d'un centre d'emploi du Canada. • Entrevue avec un employeur ou une employeure. • Liste d'employeurs et d'employeures. • Recherche d'un emploi dans les journaux.

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	comportements et qualités au travail.			• Utilisation des journaux, des ressources du milieu et des organismes d'aide à l'emploi.
3.3 Décrire les techniques de recherche d'un emploi.	• Étapes de la recherche d'un emploi. • Ressources : centre d'emploi; journaux; magazines; relations, contacts personnels; répertoire des employeurs et employeures; appels téléphoniques; formulaire d'emploi. • Liste des emplois et des employeurs et employeures. • Renseignements à recueillir sur les emplois et les entreprises.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
	• Relance.			
3.4 Décrire les différents types de curriculum vitae et rédiger son curriculum vitae.	• Histoire du curriculum vitae. • Nature et rôle du curriculum vitae. • Modèles de curriculum vitae. • Rédaction du curriculum vitae. • Ordonnance des éléments de son curriculum vitae. • Présentation du curriculum vitae.	Objectif 3.4 : L'enseignante donne l'information ou les sources de renseignements sur le curriculum vitae. Elle fournit des modèles. Elle guide la participante dans la rédaction de son curriculum vitae. Elle vérifie la présentation du curriculum vitae : • orthographe; • style; • mise en pages; • dactylographie.	Objectif 3.4 : La participante choisit le type de curriculum vitae approprié. Elle rédige son curriculum vitae avec précision.	• Utilisation des bilans de formation et d'expériences dressés au volet I. • Visionnement de la vidéo Aide-toi et le ciel t'aidera, de l'Office national du film.

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
3.5 Énumérer les documents d'accompagnement d'un curriculum vitae.	• Relevés de notes. • Diplômes. • Références, etc. • Lettre de présentation.	Objectifs 3.5 et 3.6 : L'enseignante informe les participantes sur les documents d'accompagnement qu'il est pertinent d'ajouter au curriculum vitae. Elle décrit la lettre de présentation : • contenu; • utilité; • forme. Elle fournit des modèles et guide les participantes dans la rédaction de leur lettre.	Objectifs 3.5 et 3.6 : La participante se familiarise avec la lettre de présentation. Elle rédige une lettre de présentation.	• Exposé semi-formel. • Travaux personnels supervisés par l'enseignante.
3.6 Décrire les différents types de lettres de présentation et en rédiger une.	• Introduction. • Contenu de la lettre : types de lettres; exemples.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
3.7 Distinguer les caractéristiques d'une entrevue	• Contenu d'une entrevue : – présentation; – questions; – réponses appropriées. • Types d'entrevues : – information; – sélection; – engagement. • Conseils pratiques : – information à recueillir; – attentes de l'employeur ou de l'employeure; – questions discriminatoires; – franchise, etc.	Objectifs 3.7 à 3.10 : L'enseignante fournit des textes et des lectures, donne de l'information et de la formation aux participantes sur la préparation de l'entrevue. Elle organise des entrevues fictives. Elle propose des grilles d'observation et donne de la rétroaction à chaque participante tout en favorisant l'auto-évaluation.	Objectifs 3.7 à 3.10 : Après une préparation efficace, la participante s'entraîne à une entrevue d'engagement. Elle s'évalue et détermine les éléments à améliorer. Elle observe les autres participantes et leur donne de la rétroaction.	• Conférence d'un ou d'une chef d'entreprise ou encore d'un agent ou d'une agente du personnel sur les exigences d'un patron ou d'une patronne en entrevue. • Remue-méninges (brainstorming) sur les attitudes acceptables ou inacceptables en entrevue. • Pratique en équipe de trois personnes. Une observatrice prend des notes. • Pratique dans le groupe avec la vidéo. • Entrevue fictive avec un employeur ou une employeure (filmée sur vidéo).
3.8 Se sensibiliser à l'importance de certaines attitudes	• Énumération des attitudes. • Énumération des comportements.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
et de certains comportements en entrevue.	• Attitudes et comportements avant l'entrevue. • Attitudes et comportements durant l'entrevue. • Conseils sur l'apparence physique.			
3.9 Expérimenter une entrevue de sélection réelle ou fictive.	• Préparation à l'entrevue. • Expérimentation de l'entrevue sur vidéo, s'il y a lieu.			
3.10 Évaluer une entrevue de sélection.	• Raisons de l'évaluation. • Critères d'évaluation. • Notation de l'entrevue. • Corrections à apporter.			

VOLET III LE PLAN D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Objectifs intermédiaires	Contenu d'apprentissage	Démarche andragogique	Démarche d'apprentissage	Références Évaluation
3.11 Élaborer un plan de recherche d'un emploi.	• Étapes d'une planification : – type d'emploi; – qui doit-on rencontrer; – quand doit-on les rencontrer. • Recherche à court terme et à long terme.	Objectifs 3.11 et 3.12 : L'enseignante fournit soutien et encouragement. Elle favorise l'initiative et encourage l'originalité de chacune.	Objectifs 3.11 et 3.12 : La participante planifie sa recherche d'un emploi et en amorce la réalisation.	
3.12 Entreprendre la recherche d'un emploi supervisée dans un secteur non traditionnel.	• Expérimentation. • Facteurs influant sur la recherche : – motivation; – confiance en soi; – réussite ou échec. • Évaluation périodique. • Correction du plan.			

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

AUGER Geneviève, LAMOTHE Raymonde, De la poêle à frire à la ligne de feu (La vie quotidienne des Québécoises pendant la guerre 39-45), Boréal Express, 1981.

BADINTER Élisabeth, L'un est l'autre, Odile Jacob, 1986.

BERTHELOT Michèle, COQUATRIX Nicole, Au-delà des mythes, les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles, gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 1989.

CAYROL Alain, DE ST-PAUL Josiane, Derrière la magie, la programmation neuro-linguistique, Interéditions, 1984.

COFFRE, Relais-Femmes, ICÉA, Question de compétences, un outil au service des femmes, 1989.

Conférence internationale sur la situation des femmes, Le temps d'y voir, Guérin, 1988.

CORBEIL Christine, PAQUÉT Deehy Ann, LAZURE Carole, LEGAULT Gisèle, L'intervention féministe, Édition coopérative Albert Saint-Martin, 1983.

DAVID Hélène, Femmes et emplois le défi de l'égalité, Les presses de l'université du Québec, 1987.

DEBRAY Rosine, Apprendre à penser, le programme de R. Feuerstein : une issue à l'échec scolaire, Eshel, 1989.

DUMONT Micheline, JEAN Michèle, LAVIGNE Marie, STODDART Jennifer, L'histoire des femmes du Québec, Quinze, 1982.

Emploi et Immigration Canada, Méthodes dynamiques de recherche d'emploi, Se trouver un emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1987.

GAWAIN Shakti, Vivez dans la lumière, Édition Le Souffle d'or, 1989.

LAFORTUNE Louise, Femmes et mathématique, Les éditions du Remue-ménage, 1986.

LEGENDRE Renald, Dictionnaire actuel de l'éducation, Librairie Larousse, 1988.

LEMIEUX Marc, Guide de rédaction du matériel didactique d'apprentissage de formation générale, Ministère de l'Éducation du Québec ,Direction générale de l'éducation aux adultes, 1989.

Ministère de l'Éducation du Québec, Initiation aux métiers non traditionnels– Activités d'apprentissage, 1985 (document n° 38-7818).

Ministère de l'Éducation du Québec, S'entrainer à former des adultes, trousse, vidéo et guide d'accompagnement, Commission scolaire des Laurentides, 1987.

Ministère de l'Éducation du Québec, Guide d'élaboration des instruments d'évaluation sommative à l'éducation des audltes, 1988.

MORISSETTE Dominique, GINGRAS Maurice, Enseigner des attitudes? Les Presses de l'université, Laval, 1989.

RICHINI Manella, Écoute ma différence, Grasset, 1978.

TARRAB Gilbert, SIMARD Carolle, Une gestion au féminin? nouvelles réalités, exemples de femmes gestionnaires, G. Vermette, 1986.

THÉRIAULT Marie Claire, Guide d'accompagnement de la vidéo intitulée Passage, Cahiers d'exercices, Commission scolaire des Laurentides, Ministère de l'Éducation du Québec, 1990.

VALVERDE Marianna, Sexe, pouvoir et plaisir, Remue-ménage, 1989.

YERGEAU Nicole, Stratégies pour réussir l'intégration au non traditionnel Sprint, Ministère de l'Éducation du Québec, 1989.

LISTE DE FILMS ET DE VIDÉOS SUGGÉRÉS

Aiguilleuse au CN
Version française de She's a Railroader
Film 16 mm/couleurs/10 min 10 s/1978
Réalisation : Barbara Tranter
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Ben voyons bébé y'a rien là
Vidéo/couleurs/11 min/1981
Réalisation : TVCRA
Production : TVCRA
Distribution : TVCRA (Région de l'Amiante)

Bouchère (La)
Vidéo/couleurs/15 min/1982
Réalisation : Diane Poitras
Production : GIV et Coop. Vidéo de Montréal
Distribution : GIV
Tél. : (514) 524-3259

Du rêve à la réalité
Vidéo/couleurs/27 min/1988
Réalisation : Vidéo Femmes
Production : Vidéo Femmes
Distribution : Vidéo Femmes
Tél. : (418) 692-3090

Elles soulèvent les montagnes
Film 16 mm/couleurs/25 min/1982
Réalisation : Laura Sky
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Explorons de nouveaux espaces
Documentaire/vidéo/couleurs/28 min/1985
Réalisation : Louise Mondoux
Production : Direction générale des moyens d'enseignement (DGME), ministère de l'Éducation et ministère des Communications
Distribution : Direction générale des moyens d'enseignement (DGME), ministère de l'Éducation et bureaux régionaux du MEQ

Femmes au supermarché de l'emploi
Vidéo/26 min 30 s/1986
Réalisation : Jocelyne Lemire-Fortin
Production : Radio-Québec, Abitibi-Témiscamingue
Distribution : Radio-Québec

Femmes au travail!
Version française de Attention : Women at Work!
Film 16 mm/couleurs/24 min 8 s/1983
Réalisation : Anne Henderson
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Femmes au travail
Documentaire/vidéo/couleurs/28 min 30 s/1981
Réalisation : Louise Gendron
Production : Coop. Vidéo pour le ministère de l'Éducation du Québec
Distribution : Secas-Adimec et SDDA
Tél. : (514) 273-2585 ou (418) 643-5168

Femmes de métiers - Femmes au travail
Vidéo/26 min 30 s/1987
Réalisation : Erica Pomerance
Production : Radio-Québec
Distribution : Radio-Québec

Louise Drouin, vétérinaire
Version française de Louise Drouin, Veterinarian
Film 16 mm/couleurs/21 min 58 s/1981
Réalisation : Margaret Wescott
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Métiers non traditionnels (Les)
Vidéo/couleurs/27 min/1980
Réalisation : Femmes en focus
Production : Femmes en focus
Distribution : Femmes en focus
Tél. : (506) 548-3717

Nous sommes des ingénieures
Documentaire/film 16 mm/couleurs/28 min 34 s/1983
Réalisation : Beverly Shaffer
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Quand toi, tu ne veux pas
Vidéo/couleurs/38 min 45 s/1983
Réalisation : Groupe d'intervention, de recherche et d'information-jeunesse (GIRIJ)
Coproduction : Ministère de la Justice du Québec et ministère des Communications
Distribution : Parlimage
4572, avenue Delorimier
Montréal (Québec)
H2H 2B5
Tél. : (514) 526-4423

Six femmes à leur place
Vidéo/noir et blanc/30 min/1981
Réalisation : Louise Giguère et Louise Lemay
Production : Vidéo Femmes
Distribution : Vidéo Femmes
Tél. : (418) 692-3090

Soudure, pourquoi pas? (La)
Version française de Pretend You're Wearing a Barrel
Film 16 mm/couleurs/10 min 13 s/1978
Réalisation : Jan-Marie Martell
Production : ONF
Distribution : ONF
Tél. : (514) 283-4674 et bureaux régionaux de l'ONF

Tous les jours... Tous les jours... Tous les jours
Vidéo/couleurs/57 min 30 s/1982
Réalisation : Johanne Fournier et Nicole Giguère
Production : Vidéo Femmes pour Radio-Québec
Distribution : Vidéo Femmes

Voici trois répertoires de productions audio-visuelles sur les conditions de vie des femmes.

1. Répertoire des productions audio-visuelles sur la condition féminine, publié par le Service de l'information du Conseil du statut de la femme. Vous pouvez le consulter sur place :

   8, rue Cook
   3e étage, bureau 300
   Québec (Québec)
   G1R 5J7

   1255, place Philippe
   Bureau 708
   Montréal (Québec)
   H3B 3G1

   Tél. : (418) 643-4326 ou 1-800-463-2851

2. Répertoire Vidéo Femmes, disponible chez :

   Vidéo Femmes
   56, rue Saint-Pierre, bureau 203
   Québec (Québec)
   G1K 4A1

   Tél. : (418) 692-3090

3. Images de femmes, répertoire de films traitant de la condition féminine, publié par l'Office national du film (ONF) en collaboration avec le Programme fédéral des femmes. Il est disponible auprès de :

   Office national du film du Canada
   Case postale 6100, Succursale A
   Montréal (Québec)
   H3C 3H5

   Tél. : (514) 283-4674

ANNEXES

Annexe 1
Autonomie et affirmation de soi

La présente annexe sera employée particulièrement au volet I - Les femmes devant les réalités des métiers non traditionnels.

La présente annexe se compose des documents suivants :

1.1 Les cycles de la dépendance

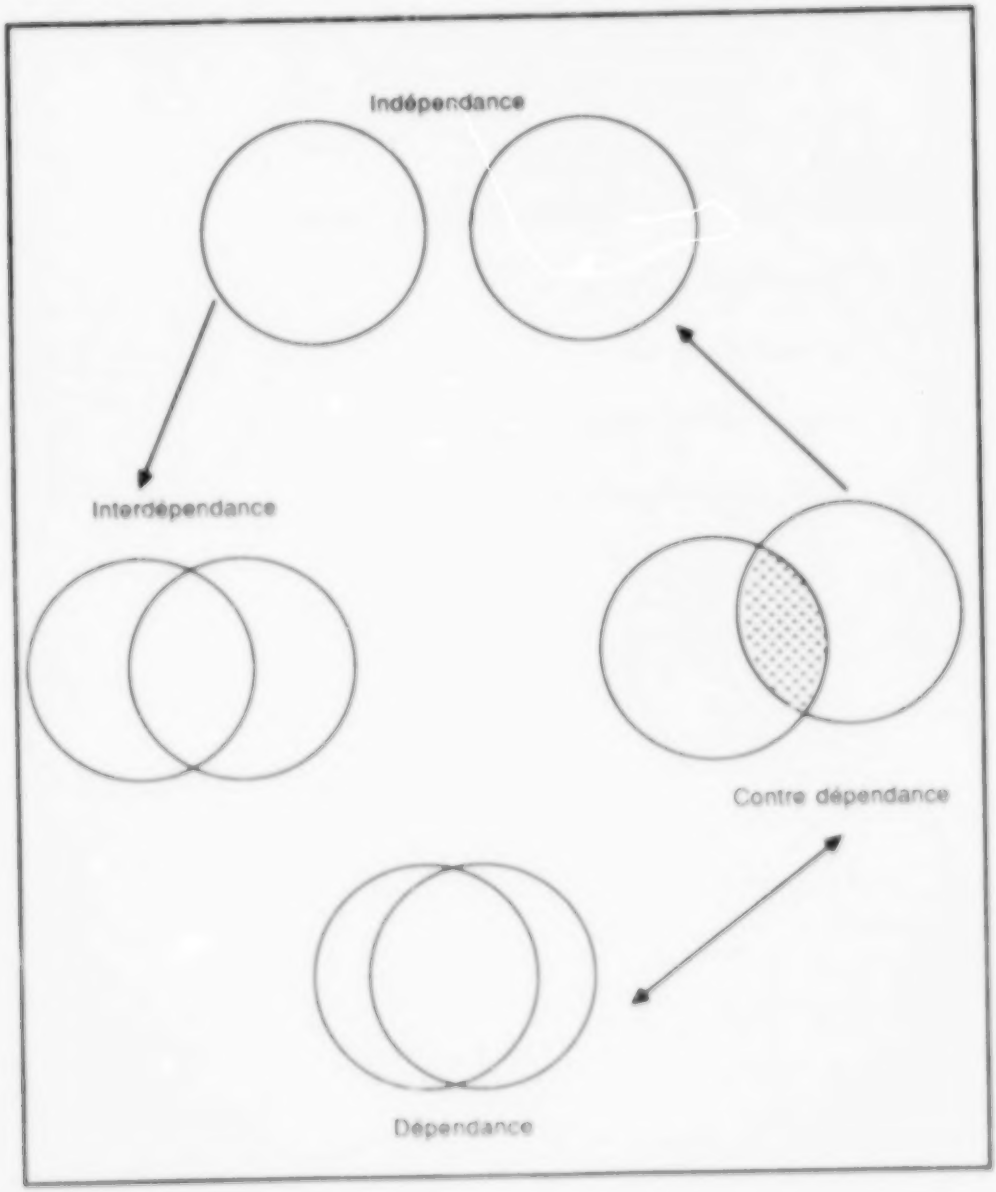
1.2 Le travail des femmes

1.3 Comportement soumis, agressif ou affirmatif

1.4 Fiches sur l'affirmation de soi

1.1 LES CYCLES DE LA DÉPENDANCE

Voici l'illustration graphique des 4 phases du cycle de la dépendance



1.2 LE TRAVAIL DES FEMMES*

Selon les déclarations d'organismes des Nations Unies, les femmes constituent un peu plus de la moitié de la population du monde.

Elles effectuent les deux tiers des heures de travail du monde, reçoivent un dixième des revenus du monde et possèdent moins d'un centième des propriétés du monde.

Une femme n'est encore souvent payée que la moitié de ce que l'on paye à un homme pour effectuer le même travail.

Le tiers des familles ont maintenant à leur tête une femme. Et les femmes sont responsables de 50 p. 100 de la production totale des denrées alimentaires.

* Source: La Presse, 17 février 1985

1.3 COMPORTEMENT SOUMIS, AGRESSIF OU AFFIRMATIF

Comportement soumis	Comportement agressif	Comportement affirmatif
La personne qui agit ainsi :	La personne qui agit ainsi :	La personne qui agit ainsi :
• ne tient pas compte d'elle-même; • ne s'exprime pas; • est blessée, anxieuse; • permet aux autres de choisir à sa place; • n'atteint pas le but désiré.	• se valorise aux dépens des autres; • s'exprime de façon violente; • choisit pour les autres; • déprécie les autres pour atteindre son but.	• se respecte en respectant les autres; • s'exprime clairement, honnêtement; • se sent bien dans sa peau; • fait ses propres choix; • peut atteindre son but.
La personne qui subit ce comportement :	La personne qui subit ce comportement :	La personne qui subit ce comportement :
• se sent coupable ou en colère; • déprécie l'autre; • atteint son but aux dépens de l'autre.	• ne tient pas compte de ses besoins et sentiments; • est blessée, sur la défensive, humiliée; • n'atteint pas le but fixé.	• tient compte de ses sentiments; • a la possibilité de s'exprimer; • peut atteindre le but désiré.

Les composantes du comportement d'affirmation de soi

Contact visuel :	Regarder en face une personne lorsque vous lui parlez est le meilleur moyen de montrer votre sincérité et de lui faire comprendre que le message lui est bien adressé.
Posture :	Vous pouvez augmenter la portée de vos messages selon que vous faites face à une personne, que vous êtes debout ou assise assez près d'elle, que vous vous penchez vers elle ou que vous gardez la tête droite.
Gestes :	Un message s'enrichit de gestes appropriés.
Expression du visage :	Une affirmation de soi efficace exige une expression du visage qui concorde avec le message.
Ton, inflexion et volume de la voix :	Un ton approprié est persuasif sans intimider.
Choix du bon moment :	Il faut utiliser son jugement pour choisir l'occasion appropriée de s'exprimer.
Nature du message :	L'honnêteté de la communication et la spontanéité, le fait d'exprimer ses sentiments au moment où les choses se passent sont autant de moyens de progresser vers une affirmation de soi plus spontanée.

Caractéristiques non verbales de différents types de comportements

COMPOSANTES	COMPORTEMENT		
	Passif	Agressif	Affirmatif
Yeux	évasifs, fuyants	perçants, fixes, dominateurs	bon contact
Posture	affaissée, tête basse, épaules tombantes, corps replié sur lui-même	rigide, tendue, imposante, tête haute, corps droit	détendue, ouverture manifeste à ses sentiments et à ceux de l'autre
Gestes	anxieux, trop de gestes ou trop peu, mains qui se tordent, qui cachent la bouche, mouvement de recul, tête basse, épaules tombantes	hostiles, menaçants, brusques, ex. : pointer du doigt, donner des coups sur la table ou afficher une grande indifférence	dénotant la sécurité, détendus mais fermes, toujours appropriés au contenu verbal
Expression faciale	trop souriante ou trop sérieuse, cherche à annuler ses propres sentiments	arrogante, dominatrice, condescendante, air «pincé» et méprisant	chaleureuse, souriante ou triste ou fâchée, mais reflète toujours le sentiment de la personne qui s'affirme
Voix	basse, trop douce, pleurnicharde, gorge crispée, diminue l'effet du contenu verbal	stridente, forte, sarcastique, ton condescendant	assez forte et appropriée au message verbal

1.4 FICHES SUR L'AFFIRMATION DE SOI

Titre : Fiche sur l'affirmation de soi.

Objectif : Observer son comportement en matière d'affirmation de soi en certaines circonstances et à propos des sentiments éprouvés.

Durée : Explication : 10 minutes.
Relevé des observations : 1 semaine.
Retour sur le sujet : 30 minutes.

Déroulement :

1. Les participantes sont invitées à remplir la fiche d'affirmation quotidiennement pendant une semaine (une feuille par jour).

2. Discussion.

- Quel type de comportement est dominant chez moi?
- Qu'est-ce que je constate à la suite de cette activité?
- Quels moyens puis-je utiliser pour être davantage affirmative?

FICHE SUR L'AFFIRMATION DE SOI

NOM _____ DATE _____

J'ai été	Ce qui s'est passé	Avec qui?	Dans quelles circonstances?	Comment me suis-je sentie?
AFFIRMATIVE				
PASSIVE				
AGRESSIVE				

Annexe 2
Atelier d'exploration en secteur non traditionnel

ANNEXE 2
Atelier d'exploration en secteur non traditionnel

La présente annexe se compose des éléments suivants :

2.1 Plan de cours et plan de leçon

2.2 Grille d'observation
Grille d'auto-évaluation
Grille de synthèse

PLAN DE COURS*

TITRE DU COURS

TITRE DE LA PARTIE CONSIDÉRÉE

NOMBRE D'OBJECTIFS TERMINAUX _____

NOMBRE DE LEÇONS _____

OBJECTIFS TERMINAUX	CONTENU ET DÉMARCHE	MATÉRIEL REQUIS	MODE D'ÉVALUATION

*Plan de cours tiré de la trousse «S'entraîner à former des adultes», module 19 (voir la bibliographie).

PLAN DE LEÇON*

TITRE DU COURS

NOMBRE D'OBJECTIFS TERMINAUX ___

LEÇON N°: _____

TITRE DE LA PARTIE CONSIDÉRÉE

NOMBRE DE LEÇONS _____

TITRE DE LA LEÇON

OBJECTIFS	CONTENU THÉORIQUE, RÉFÉRENCES	DÉMARCHE (exposé, discussion, démonstration, projection, etc.)	MATÉRIEL REQUIS	DURÉE APPROXIMATIVE	MODE D'ÉVALUATION : DEVOIR OU EXAMEN (pondération)	ÉVALUATION DE LA LEÇON ET MODIFICATIONS À APPORTER

*Plan de leçon tiré de la trousse «S'entraîner à former des adultes», module 19 (voir la bibliographie).

2.2 GRILLE D'ÉVALUATION

Les grilles d'évaluation proposées ici sont de trois ordres.

La grille d'auto-évaluation sera utilisée par la participante. Elle devra être remplie et remise à la fin de chaque atelier d'exploration.

La grille d'observation sera remplie par les enseignantes ou les enseignants, et ce, pour chaque atelier d'exploration.

La grille de synthèse servira à cumuler et à comparer les résultats obtenus.

N.B. : Ces grilles seront utilisées à des fins d'évaluation formative seulement.

GRILLE D'OBSERVATION

Nom de la participante _____ **Date** _____

Atelier _____ **Enseignante ou enseignant** _____

ACTIVITÉS NON TRADITIONNELLES ET EXPLORATION TECHNIQUE

%	ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION	Total	Excellent	Très bien	Bien	Médiocre	Échec	Ne s'applique pas
30 %	ATTITUDES, COMPORTEMENT ET COMMUNICATION EN ATELIER							
	1. Autonomie et sens des responsabilités		5	4	3	2	1	5
	2. Intérêt		5	4	3	2	1	5
	3. Sens de l'observation		5	4	3	2	1	5
	4. Écoute des directives (consignes)		5	4	3	2	1	5
	5. Participation au travail d'atelier		5	4	3	2	1	5
	6. Persévérance dans les apprentissages		5	4	3	2	1	5
		/30						
40 %	APTITUDES AUX TECHNIQUES D'UN MÉTIER							
	1. Habileté manuelle (dextérité)		8	6	4	2	1	8
	2. Utilisation des bons outils		8	6	4	2	1	8
	3. Respect de l'ordre des opérations		8	6	4	2	1	8
	4. Précision dans les exercices		8	6	4	2	1	8
	5. Rythme de travail		8	6	4	2	1	8
		/40						
10 %	RÈGLES D'HYGIÈNE							
	1. Rapidité d'exécution		5	4	3	2	1	5
	2. Nettoyage du poste de travail		5	4	3	2	1	5
		/10						
10 %	INITIATIVE ET SÉCURITÉ							
	1. Initiative		5	4	3	2	1	5
	2. Respect des normes de sécurité professionnelles		5	4	3	2	1	5
		/10						
10 %	AUTO-ÉVALUATION							
	Degré de satisfaction de la participante par rapport aux apprentissages	/10	10	8	6	4	2	10

Remarque _____

N.B. : La grille d'observation doit être remplie par l'enseignante ou l'enseignant à la fin des cours de l'atelier. Elle servira à remplir la grille de synthèse avec la participante.

/100

GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION

Nom de la participante _____ **Date** _____

Atelier _____ **Enseignante ou enseignant** _____

ACTIVITÉS NON TRADITIONNELLES ET EXPLORATION TECHNIQUE

%	ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION	Total	Excellent	Très bien	Bien	Médiocre	Échec	Ne s'applique pas
30 %	ATTITUDES, COMPORTEMENT ET COMMUNICATION EN ATELIER 1. Autonomie et sens des responsabilités 2. Intérêt 3. Sens de l'observation 4. Écoute des directives (consignes) 5. Participation au travail d'atelier 6. Persévérance dans les apprentissages	/30	5 5 5 5 5 5	4 4 4 4 4 4	3 3 3 3 3 3	2 2 2 2 2 2	1 1 1 1 1 1	5 5 5 5 5 5
40 %	APTITUDES AUX TECHNIQUES D'UN MÉTIER 1. Habileté manuelle (dextérité) 2. Utilisation des bons outils 3. Respect de l'ordre des opérations 4. Précision dans les exercices 5. Rythme de travail	/40	8 8 8 8 8	6 6 6 6 6	4 4 4 4 4	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	8 8 8 8 8
10 %	RÈGLES D'HYGIÈNE 1. Rapidité d'exécution 2. Nettoyage du poste de travail	/10	5 5	4 4	3 3	2 2	1 1	5 5
10 %	INITIATIVE ET SÉCURITÉ 1. Initiative 2. Respect des normes de sécurité professionnelles	/10	5 5	4 4	3 3	2 2	1 1	5 5
10 %	AUTO-ÉVALUATION Degré de satisfaction de la participante par rapport aux apprentissages	/10	10	8	6	4	2	10

Remarque _____ /100

N.B. La grille d'auto-évaluation doit être remplie par la participante et remise à la fin de chaque atelier d'exploration. Elle servira à remplir la grille de synthèse.

GRILLE DE SYNTHÈSE
(observation et auto-évaluation)

Nom de la participante _____ **Date** _____

Atelier _____ **Enseignante ou enseignant** _____

ACTIVITÉS NON TRADITIONNELLES ET EXPLORATION TECHNIQUE

%	ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION	Total	Excellent	Très bien	Bien	Médiocre	Échec	Ne s'applique pas
30 %	ATTITUDES, COMPORTEMENT ET COMMUNICATION EN ATELIER 1. Autonomie et sens des responsabilités 2. Intérêt 3. Sens de l'observation 4. Écoute des directives (consignes) 5. Participation au travail d'atelier 6. Persévérance dans les apprentissages	/30	5 5 5 5 5 5	4 4 4 4 4 4	3 3 3 3 3 3	2 2 2 2 2 2	1 1 1 1 1 1	5 5 5 5 5 5
40 %	APTITUDES AUX TECHNIQUES D'UN MÉTIER 1. Habileté manuelle (dextérité) 2. Utilisation des bons outils 3. Respect de l'ordre des opérations 4. Précision dans les exercices 5. Rythme de travail	/40	8 8 8 8 8	6 6 6 6 6	4 4 4 4 4	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	8 8 8 8 8
10 %	RÈGLES D'HYGIÈNE 1. Rapidité d'exécution 2. Nettoyage du poste de travail	/10	5 5	4 4	3 3	2 2	1 1	5 5
10 %	INITIATIVE ET SÉCURITÉ 1. Initiative 2. Respect des normes de sécurité professionnelles	/10	5 5	4 4	3 3	2 2	1 1	5 5
10 %	AUTO-ÉVALUATION Degré de satisfaction de la participante par rapport aux apprentissages	/10	10	8	6	4	2	10

Remarque _____

E/S

/100

N.B. À l'aide de la grille d'observation et d'auto-évaluation, l'enseignante ou l'enseignant et la participante rempliront la grille de synthèse.